

PhDs in transitie:

Wat is de waarde van een doctoraat buiten de universiteit?

Lieze Stassen

Katia Levecque

Frederik Anseel



PhDs in transitie:

Wat is de waarde van een doctoraat buiten de universiteit?

Lieze Stassen

Katia Levecque

Frederik Anseel

Voorwoord

Deze interviewreeks werd tot stand gebracht dankzij ECOOM UGent. ECOOM is het Expertisecentrum Onderzoek en Ontwikkelingsmonitoring van de Vlaamse Gemeenschap. ECOOM UGent focust op de loopbanen van onderzoekers.

Alle interviews werden goedgekeurd door de geïnterviewden en geven hun persoonlijke standpunten weer.

ECOOM Universiteit Gent, Vakgroep Personeelsbeleid, Arbeids- en Organisatiepsychologie, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent.

Het aantal doctoraten zit al enkele jaren in de lift. In september 2013 kopten zowel De Tijd, De Morgen, als De Standaard “Vlaamse doctoraten in tien jaar verdubbeld”. Het aantal vaste posities binnen de universiteiten heeft dit groeitempo echter niet gevolgd, waardoor steeds meer jonge onderzoekers hun loopbaan uitbouwen buiten de universiteit. Een minderheid van de gedoctoreerden blijft in de academische wereld, terwijl de meerderheid aan de slag gaat bij de overheid, de bedrijfswereld of de dienstensector.

Pas gedoctoreerden bevinden zich in een wat ongewone positie op de arbeidsmarkt. Sommigen begraven hun oorspronkelijke droom om een academische loopbaan uit te bouwen en zoeken onmiddellijk alternatieve perspectieven op de arbeidsmarkt. Anderen starten na het doctoraat een postdoc-mandaat, wat aan veel universiteiten een voorwaarde is om door te stromen naar een vaste positie als professor. Dit is echter een onzekere functie, aangezien vandaag slechts 3% van de postdocs een vaste positie weet te bemachtigen aan een Vlaamse universiteit. Een derde groep tenslotte startte sowieso een doctoraat met het idee om op de niet-academische arbeidsmarkt te solliciteren. Zij stuiten soms op vooroordelen en vragen zich af hoe zich te positioneren om de meerwaarde van hun behaalde doctoraatsdiploma beter in de verf te zetten.

Tot op heden weten we niet zoveel over de percepties, stereotypes en opinies van de reguliere arbeidsmarkt over gedoctoreerden. Daarom klopte ECOOM UGent aan bij 30 beleidsmakers en vroeg hen in een reeks interviews naar hun ervaringen en visie over de meerwaarde van het doctoraat voor hun sector. Deze keer dus geen uitgebreid onderzoek met complexe data-analyse, of tabellen met gemiddeldes en standaardafwijkingen, maar een ongecensureerde kijk van beleidsmakers binnen de overheid, profit en non-profit sector ten aanzien van sollicitanten met een doctoraat. We beoogden een diverse groep vertegenwoordigers van de Vlaamse arbeidsmarkt te interviewen: managers of bestuurders met een directiefunctie, project-, HR- en R&D- managers, partners of zelfstandigen van een private onderneming, senior onderzoekers, afgevaardigden uit de politieke wereld, arbeidsmarktexperten en ervaringsdeskundigen. Allen hebben specifieke ervaringen met gedoctoreerden op de arbeidsmarkt, al dan niet omdat ze zelf een doctoraat behaalden, en getuigen vanuit hun perspectief.

De doelstelling van deze interviewreeks is dan ook tweeledig: enerzijds willen we een ongezouten en eerlijke kijk bieden op de arbeidsmarktposities door alle stakeholders zelf aan het woord te laten. Anderzijds bevat de interviewreeks handige tips en suggesties voor doctoraathouders en -studenten die hen kunnen helpen om de meerwaarde van hun doctoraat beter uit te spelen in hun loopbaan.

Standpunten uit de profitsector9

Jan Denys - Arbeidsmarkexpert - Director Corporate Communication en Public Affairs - Randstad	10
Lieven Creten - Managing Partner - Deloitte Financial Advisory	12
Karel Verhoeven - Hoofdredacteur - De Standaard	14
Jo Heirman - Executive Search Consultant - Schelstraete Delacourt Associates	16
Els Penel - Director HR Services - Optimized HR Services	18
Philippe Persyn - Global HR Director - Johnson & Johnson	20
Jan Vliegen - Senior VP - Umicore	22
Ellen Volckaert - R&D Manager - Hudson	24
Bart Lambrechts - HR Director - Carglass Belux	26
Ana Dos Santos - Hoofd Formulation Departement - Agrosavfe	28
Roel Evens - Wetenschappelijk Project Coördinator - SETAC Europe	30
Danielle Krekels - Oprichter - CoreTalents en rekruteringsbureau Alprocor	32
Olivier Onclin - COO - Belfius Bank	34
Michel Georgis - Chief HR Officer - Proximus	36
Filip Baptist - COO - Securex	38
Philip Buskens - VP Verbund Site Development & Optimization - BASF Antwerpen	40

Standpunten uit de non-profit,

onderwijs en overheidsinstellingen43

Dirk Van Damme - Diensthoofd - Centrum Onderwijsonderzoek & Innovatie OESO	44
André Oosterlinck - Ere Rector - KU Leuven	46
Vincent Van Malderen - Algemeen Directeur - Jobpunt Vlaanderen	48
Fons Leroy - Gedelegeerd Bestuurder - VDAB	50
Elke Tweepenninckx - HR Manager - Antwerp Management School	52
Danny Van Assche - Afgevaardigd Bestuurder - Horeca Vlaanderen	54
Stefanie De Man - Export Project Manager - Bpost	56
Philippe Vandekerckhove - CEO - Rode Kruis Vlaanderen	58

Standpunten van sociale partners en politici61

Bruno Lambrecht - Adjunct-Kabinetschef - Economie en Innovatie	62
Katrijn Vanderweyden - Hoofd Stichting Innovatie & Arbeid - SERV	64
Stephan Vanfraechem - Managing Director - Alfaport, Voka Kamer van Koophandel Antwerpen-Waasland	66
Kurt Vandaele - Senior Onderzoeker - ETUI	68
John Crombez - Voorzitter SPA	70
Ann Brusseel - Vlaams Volksvertegenwoordiger Open VLD	72

Jan Denys is sinds 1999 Directeur Corporate Communication en Public Affairs bij Randstad. Daarnaast is hij bij het grote publiek bekend als arbeidsmarktexpert. Hij studeerde Sociologie aan de KU Leuven. In deze universiteit deed hij jarenlange ervaring op als Project Manager bij het Hoger Instituut voor Arbeidsstudies.

“Volgens mij is het vooral belangrijk om een onderscheid te maken tussen doctoraten in de positieve- en de menswetenschappen. In die eerste groep zijn doctoraten vaak projecten die in samenwerking met de privésector worden vastgelegd. De doorstroom naar de niet-academische arbeidsmarkt is voor die groep van doctoraathouders bijgevolg geen probleem. Sterker nog: de arbeidsmarkt lonkt daar zo sterk, dat het misschien moeilijker is om er kandidaten voor een doctoraat te vinden. Voor doctors uit de menswetenschappen zoals sociologie, psychologie en archeologie, is het moeilijker om een aansluitende job te vinden. Maar dat geldt ook voor wie in die richtingen een master behaalde. Dat er een verschil is tussen doctoraten in de positieve- en de menswetenschappen, betekent alleszins dat je over de voor- of nadelen van een doctoraat niet in algemene termen kan spreken.”

“Een tweede punt dat sterk speelt is de toename van het aantal doctoraatdiploma’s. Door deze stijging kan een meerderheid van de doctorandi niet aan de universiteit blijven. Hierdoor zal men zeker in de menswetenschappen de brug naar de arbeidsmarkt veel explicieter moeten maken. Dat betekent volgens mij dat je daar al tijdens het doctoraat sterk rekening moet mee houden door contacten te leggen met het bedrijfsleven, maar zeker ook door een onderzoeksthema te kiezen dat belangrijk is voor de overheid of voor de privésector.”

“De discussie rond de meerwaarde van het doctoraat woedt dus vooral bij de menswetenschappen, ook al omdat de competenties die je moet hebben om een doctoraat te behalen, zich niet automatisch vertalen in betere prestaties op de arbeidsmarkt. Ik ken geen gegevens die bewijzen dat een doctoraat in de menswetenschappen een meerwaarde biedt. Twee vragen zijn in deze discussie in mijn ogen belangrijk: welke competenties verwerf je via een doctoraat bovenop het masterdiploma en bieden die je meer kansen op de arbeidsmarkt? Het antwoord op die laatste vraag is op zijn zachtst gezegd zeker niet onverdeeld positief. In sommige gevallen heeft het doctoraat zelfs een negatief effect.”

“Na een postdoctoraat wordt het de facto al redelijk laat om nog naar de niet-academische arbeidsmarkt te trekken. Je hebt je doctoraat al en je bent de dertig gepasseerd wanneer je daar nog extra jaren aan toevoegt. Dan zit je eerder in de positie van expert. Je zit op een kritische leeftijd en veel later dan dat moet je niet de keuze gaan maken om nog de academische wereld te verlaten. Positief vind ik wel dat in het curriculum dat de voorbije jaren is opgebouwd rond het doctoraat veel meer aandacht is gegaan naar de duidelijke communicatie dat een doctorstitel niet automatisch impliceert dat je aan de universiteit kan blijven werken.”



“Ik kan niet genoeg benadrukken hoe belangrijk het netwerk is om buiten de academische wereld een passende job te vinden”

Jan Denys
Arbeidsmarktexpert, Director
Corporate Communication
en Public Affairs
Randstad

“Doctoraathouders moeten zeker ook weten dat men over het algemeen - en zeker voor de menswetenschappen - in de privésector niet zomaar bereid is om doctors meer te betalen. Zij hebben namelijk nog niet aan de arbeidsmarkt getoond dat zij beter zijn dan kandidaten met een lager universitair diploma. Tijdens je doctoraatsjaren hebben je leeftijdsgenoten immers al veel ervaring opgedaan op de arbeidsmarkt en er nieuwe competenties verworven, want in een interessante functie kan je enorm veel leren. Je moet dus als doctoraathouder kunnen aantonen dat je andere competenties hebt dan diegenen die al jaren in het bedrijfsleven zitten. Daarover zijn nog steeds geen sterke cases gemaakt. Ik las wel al vaak dat bedrijven dom zijn dat ze geen gebruik maken van de kennis en competenties van doctoraathouders, maar ik draai liever de zaken om: het zijn de doctoraathouders die volgens mij aan de ondernemingen moeten tonen wat ze in hun mars hebben en hoe ze ondernemingen kunnen helpen. Ik denk dat doctors goed zijn in conceptueel en synthetisch denken, maar ik ben bijvoorbeeld niet overtuigd dat hun probleemoplossend vermogen per definitie sterker is dan dat van kandidaten met een masterdiploma. En in de privésector is dat een belangrijke competentie: je moet snel kunnen overschakelen. De universiteiten zouden met een “value proposition” moeten komen

om aan te tonen wat doctoraathouders extra kunnen en wat mensen met een masterdiploma dan niet kunnen. In dat opzicht zou het ook interessant zijn om bij doctoraathouders die in de privésector werken na te vragen wat zij daar nog extra moesten leren. Iedereen die beslist om de academische wereld te ruilen voor de privésector moet volgens mij in ieder geval kunnen aangeven welke unieke kennis hij of zij heeft opgebouwd. Ook als expert in een heel specifiek domein liggen er voor doctoraathouders mogelijkheden. Voorwaarde is wel dat ze in staat zijn zichzelf te verkopen. Het is een opdracht voor de universiteiten om dat in de opleiding mee te ondersteunen.”

“Ik kan ook niet genoeg benadrukken hoe belangrijk het netwerk is om buiten de academische wereld een passende job te vinden. Je moet immers van netwerk veranderen om een andere carrière op te bouwen. Wetenschappers vergeten soms dat ze echt hun netwerk moeten uitbreiden en de wereld moeten instappen om een job te vinden waarin ze zich ten volle kunnen uitleven. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat je bestaand netwerk dikwijls een rem betekent om een stap naar buiten te zetten.”

Lieve Creten is sinds 2006 Managing Partner bij Deloitte Financial Advisory. Ze studeerde in 1989 af als Handelsingenieur aan de KU Leuven.

“In de consultancywereld zijn over het algemeen niet zo veel doctors aan de slag. In bepaalde specifieke contexten en nichesegmenten kan een doctoraat echter wel degelijk een meerwaarde vormen. Ik denk daarbij aan statistiek en life sciences, en meer in het bijzonder de cel “health economics” die we ook bij Deloitte hebben.”

“Heel wat werknemers binnen mijn eigen afdeling hebben een doctoraat op zak. Niemand twijfelt aan hun intellectuele capaciteiten, noch aan hun expertise binnen een bepaald domein, maar als ze al wat ouder zijn en geen ervaring hebben in het bedrijfsleven kan dat toch voor wat problemen zorgen, omdat ze te gespecialiseerd zijn, en daardoor automatisch wat achterstand hebben in andere domeinen. Dat heeft implicaties voor de verloning en de extralegale voordelen. En voor de doctoraathouders is het mentaal niet altijd gemakkelijk om te aanvaarden dat zij helemaal opnieuw moeten beginnen terwijl hun leeftijdsgenoten al manager zijn en daarvoor essentiële vaardigheden hebben opgebouwd die de doctoraathouders gewoon niet hebben. Zij weten niet hoe het concreet is om een consultant te zijn, hoe ze een team moeten managen en hoe ze moeten opleveren bij de klanten. Die boodschap op de juiste manier aan doctors overbrengen is vaak behoorlijk moeilijk. We weten uit ervaring dat we op dat vlak op eieren moeten lopen want we hebben al de fout gemaakt doctoraathouders te hoog te laten starten waarna we zagen dat zij niet konden brengen wat de klanten verwachtten.”

“Managers in de afdeling “health economics” moeten vooral goede contacten kunnen leggen met de klanten, begrijpen wat die klanten vragen, die vragen praktisch interpreteren en daarrond een praktijkgerichte oplossing bouwen. Managers moeten ook teams kunnen begeleiden, aansturen en evalueren, ze moeten kunnen delegeren en hun projecten moeten rendabel zijn voor ons bedrijf. Dat zijn stuk voor stuk zaken die voor doctors niet altijd evident zijn. Je moet als doctoraathouder echt goed snappen dat er een wereld van verschil bestaat tussen het ondernemingsleven en de academische kringen. Voorts moet je ook een bepaalde mindset hebben. Je doet niet iets omdat het interessant is, maar je doet iets omdat je klant wil dat je dat doet. Wij hebben de drive om meer marktaandeel te krijgen, meer impact te hebben op de markt en nieuwe klanten te zoeken. Dat maakt deel uit van het DNA van Deloitte. Bij sommige mensen komt die mindset op termijn. Bij anderen komt die niet.”

“Van iemand met een doctoraat verwacht je natuurlijk dat die in de diepte op bepaalde vraagstukken kan ingaan en over uitgebreide onderzoekskills beschikt. Het gaat dan onder meer over de interpretatie van data - wat binnen het “health economics” team heel belangrijk is - en het statistisch verwerken van data.”

“Ik wil niet te veel veralgemenen, maar van kandidaten die afstuderen en vervolgens doctoreren en dan toch een baan zoeken in het bedrijfsleven, heb ik toch de indruk dat ze aan het zoeken zijn en niet heel goed weten welke richting ze met hun loopbaan uit willen. In



“Managers moeten teams kunnen begeleiden, aansturen en evalueren, ze moeten kunnen delegeren en hun projecten moeten rendabel zijn voor ons bedrijf. Je moet als doctoraathouder echt goed snappen dat er een wereld van verschil bestaat tussen het ondernemingsleven en de academische kringen”

Lieven Creten
Managing Partner
Deloitte Financial Advisory

onze sector ligt dat toch een beetje moeilijk, omdat de toegevoegde waarde beperkt is in vergelijking met de inspanningen die ze hebben gedaan om hun doctoraat te behalen.”

“Ik kan mij voorstellen dat sommige doctoraatstudenten als het ware gedwongen worden om naar de niet-academische arbeidsmarkt te gaan omdat ze de kans niet krijgen in de academische wereld te blijven. In dat geval is het niet evident om die academische achtergrond in de bedrijfswereld gevaloriseerd te zien. Doctors voeren wel aan dat ze toch al vier, vijf, zes jaar werkervaring hebben, maar de bedrijfswereld ziet dat meestal toch anders. Dat geldt zeker in de consultancywereld, waar wij ook enorm fors inzetten op bijkomende opleidingen voor onze junioren. Met andere woorden: wij zijn er eigenlijk van overtuigd dat een master die wij gedurende zes jaar opleiden veel meer troeven in handen heeft dan iemand die zes jaar aan de universiteit is gebleven. Wij beschouwen een doctoraat dan ook slechts in beperkte mate als werkervaring. Een doctoraat van vijf jaar stellen wij eigenlijk gelijk met twee jaar werkervaring.”

“Het lijkt me alleszins nuttig dat doctorandi in hun onderzoek al proberen om linken te leggen naar de sector uit de bedrijfswereld waarin zij later willen werken. Zo kunnen ze het puur academische aan het pragmatische koppelen. Op die manier kan de kloof tussen het bedrijfsleven en de academische wereld al wat vernauwd worden.”

“Ik vind het soms heel jammer dat heel intelligente mensen, die heel wat jaren gestudeerd en gewroet hebben om hun doctoraat te behalen, moeilijkheden hebben om een gepaste baan te vinden. De universiteiten laten mensen tot een doctoraat toe, maar beseffen heel goed dat niet alle doctoraathouders aan de universiteit kunnen blijven. Tijdens het doctoraat is het daarom volgens mij van cruciaal belang om meer bruggen te bouwen met het ondernemingsleven.”

“Ik heb bijvoorbeeld een aantal doctoraten van de faculteit economie van dichterbij kunnen bekijken. Ook daar vroeg ik me vaak af wat nu eigenlijk de relevantie was van dat onderzoek voor het bedrijfsleven. Misschien moeten universiteiten meer aan de slag gaan met topics waarvan de bedrijfswereld expliciet naar inzichten vraagt. Dat zou een grotere toegevoegde waarde geven en de stap naar de bedrijfswereld veel gemakkelijker maken. Dikwijls blijft het onderzoek enorm academisch. Bedrijfsleiders hebben geen idee wat ze met dergelijk onderzoek moeten of kunnen aanvangen. Dat vind ik jammer. Want het betekent ook dat doctoraathouders die vijf jaar hard hebben gewerkt daar eigenlijk niet de vruchten van kunnen plukken via een passende job in het ondernemingsleven.”

Karel Verhoeven

Karel Verhoeven is journalist en sinds september 2010 co-hoofdredacteur van De Standaard. Hij studeerde Germaanse Filologie aan de Universiteit Gent en trok daarna naar Engeland voor een Master in de Politieke Filosofie aan de University of Hull. In 2006 behaalde hij zijn doctoraat in de Germaanse talen aan de Universiteit Gent, hij deed onderzoek naar de lach in de roman.

“Een doctoraat is naar mijn ervaring zeker een meerwaarde. Ook bij de krant waarvoor ik werk. Van de recente nieuwkomers bij De Standaard is een meerderheid zelfs doctoraathouder, zowel uit de exacte wetenschappen, de economie als de letteren en wijsbegeerte. Bij sollicitatieprocedures voel je namelijk een grotere intellectuele maturiteit. Het is onze ervaring dat doctoraathouders die hun academische kennis combineren met een andere arbeidservaring, veel beter uit de sollicitatietesten én -gesprekken komen dan andere kandidaten. Al spreek ik natuurlijk vanuit een krant waarvoor het kritische denken zeer belangrijk is en niet voor de media in het algemeen.”

“Bij postdoctoraathouders slaat de sterke academische achtergrond volgens mij dan weer om in een te wetenschappelijke benadering van de wereld. Doctors komen goed uit onze analyse omdat ze gezond kunnen denken, kritisch zijn en vaak ook verbaal krachtig. Het zijn sterke persoonlijkheden en er zit fond in wat ze zeggen. Maar als het denken zelf te veel gewicht in de schaal gaat werpen, zoals bij postdoctoraathouders vaak het geval is, dan bekrachtigt men het vooroordeel dat sommigen over doctoraathouders hebben: dat het wereldvreemde wetenschappers zijn, die niet pragmatisch genoeg zijn om ook in chaotische omstandigheden problemen te kunnen oplossen, wat in niet-academische werkomstandigheden natuurlijk zeer belangrijk is. Je kan je niet veroorloven om te lang in een theoretische analyse te blijven waarbij je nadenkt over een toestand en hoe je deze kan oplossen. Daarvoor is geen tijd genoeg. Doctoraathouders zijn sterk omdat ze het eigen denken kritisch benaderen, zichzelf analyseren, het denken en de resultaten continu in vraag stellen. Het komt erop aan die kwaliteiten te combineren met een pragmatische aanpak. Ik heb geen ervaring met postdoctoraathouders, maar ik kan me inbeelden dat je in zo’n positie te ver zit in het academische traject om nog gemakkelijk over te stappen naar de niet-academische arbeidsmarkt, al hebben wetenschappelijke onderzoeksinstellingen of farmaceutische bedrijven natuurlijk ook dergelijke talenten nodig.”

“Eigenlijk rekruteren we niet specifiek doctoraathouders. Maar als je de kandidaten naast elkaar plaatst voel je toch dat doctoraathouders iets meer maturiteit hebben dan houders van een masterdiploma. Voor mij komt het erop aan dat kandidaten een grote bagage hebben, of tenminste een bagage waarop ze kunnen voortbouwen. Vaak zien we op onze



“Het is onze ervaring dat doctoraathouders die hun academische kennis combineren met een andere arbeidservaring, veel beter uit de sollicitatietesten én gesprekken komen dan andere kandidaten”

Karel Verhoeven
Hoofdredacteur
De Standaard

redactie dat we de juiste keuze maakten na sollicitatieprocedures. De ingesteldheid van doctoraathouders stelt hen in staat situaties snel te analyseren en te verwerken. Daarnast kunnen ze informatie beter kaderen. Dit zie je bijvoorbeeld bij houders van een extra master ook. Dat jaar extra maakt echt een groot verschil. Ook een “manama” heeft dus duidelijk een meerwaarde.”

“Ten slotte klopt het wel dat een doctoraathouder inderdaad nog maar weinig relevante beroepservaring heeft, maar volgens mij maakt hij of zij dat snel goed door sneller ook “on the job” te leren. Al bij al denk ik niet dat je een doctoraat moet doen om beter voorbereid te zijn op de arbeidsmarkt, je doet dit omdat je daardoor een grotere denkvaardigheid en een scherpere kritische geest kan ontwikkelen.”

Jo Heirman is sinds 2012 actief bij Schelstraete Delacourt Associates, waar hij sinds januari 2016 Executive Search Consultant is. Hij studeerde Linguïstiek en Literatuur (Grieks-Latijn) aan de Universiteit Gent en behaalde in 2012 zijn doctoraat in de oude Griekse literatuur aan de Universiteit van Amsterdam.

“Bij Schelstraete Delacourt Associates rekruteren en selecteren we kandidaten voor directiefuncties. Op dit niveau telt ervaring en kan een doctoraat wel een meerwaarde bieden. Ik heb het dus niet over de meerwaarde van het doctoraat voor externe aanwervingen in opdracht van klanten, maar voor interne aanwervingen van Research Consultants. Een doctoraat is daarbij vooral bepalend bij de start van een loopbaan. Bij Senior Consultants wordt daar minder naar gekeken. Ikzelf ben een van de eersten met een doctoraat die bij dit bedrijf aan de slag is gegaan. Onder mijn invloed zijn we meer gaan kijken om doctoraathouders aan te nemen omdat het besef is gegroeid dat een doctoraat inderdaad toegevoegde waarde kan bieden. Een belangrijke reden hiervoor is dat wij op een niveau werken dat erg competitief is. Mensen met een doctoraat zijn immers met een hoge graad afgestudeerd, ze hebben de ingesteldheid om zich in onderwerpen vast te bijten en te verdiepen en zijn in 95% van de gevallen ook erg competitief. Anderzijds zoeken we ook mensen die zelfstandig kunnen werken en zelf hun projecten kunnen plannen en organiseren. En dat is zeker ook iets wat doctoraathouders tijdens hun vierjarige opleiding, die eigenlijk een werkervaring is, hebben geleerd. Samengevat is het van groot belang voor interne Research Consultants om zowel cognitieve skills als research skills te hebben en zeer resultaatgericht te kunnen werken.

“Met postdoctoraathouders daarentegen zijn onze ervaringen niet zo positief. We werken met targets en deadlines op korte termijn. Wie te lang in de academische wereld heeft gezeten, werkt de zaken over het algemeen te veel in de diepte uit. Ik denk daarom dat men best na het doctoraat bewust kiest of men verder wil in de academische wereld of niet, aangezien het moeilijker wordt om zich aan te passen aan een context waar zeer snel op de bal wordt gespeeld en met strakke deadlines wordt gewerkt na langer in de academische wereld te verblijven.”

“Los van de onderzoeksvaardigheden, verwachten we dat doctoraathouders de zaken sneller doorhebben en dat blijkt in de realiteit ook het geval te zijn. Ze kunnen autonomer en projectmatiger werken. Zij vinden de juiste balans. Doctoraathouders kunnen wel de stap zetten naar een commerciële mindset.”

“We werken samen met de Doctoral Schools van de UGent. Daar gaven we onlangs een opleiding rond de competenties die je tijdens een doctoraat wel en niet ontwikkelt en rond deze die je echt nodig hebt voor de niet-academische arbeidsmarkt. Als je weet dat



“Doctorandi redeneren vaak dat ze een job moeten zoeken binnen hun sector, maar ik raad alle doctoraathouders aan om met een bredere blik te kijken naar de mogelijkheden buiten het vakgebied waarin ze zich hebben gespecialiseerd”

Jo Heirman
Executive Search Consultant
Schelstraete Delacourt Associates

je niet in de academische wereld zal blijven, raden we aan om naast je doctoraat nog iets anders te doen. Een stage als bedrijfsconsultant naast het doctoraat is bijvoorbeeld een belangrijke troef. Daarnaast is het belangrijk dat doctoraathouders zich bewust worden van het feit dat het academische traject niet voor iedereen mogelijk is, al denk ik eveneens dat studenten die met een doctoraat beginnen daar niet in de eerste plaats van wakker liggen. Iedereen begint er volgens mij aan vanuit de bedoeling om het einde te halen en dat is uiteraard de belangrijkste focus. Ikzelf draaide pas in het laatste jaar de knop om en begon dan na te denken over een carrière buiten de academische wereld. Er zijn op de niet-academische arbeidsmarkt volgens mij toch wel meer

kansen dan men over het algemeen denkt. Ook redeneren doctorandi vaak dat ze een job moeten zoeken bij de sector die aansluit bij het doctoraat, maar ik raad alle doctoraathouders aan om met een bredere blik te kijken naar de mogelijkheden en na te denken over de manier waarop ze hun competenties ook kunnen inzetten buiten het vakgebied waarin ze zich hebben gespecialiseerd.”

Els Penel heeft er een lange carrière op zitten bij Deloitte, onder meer als Head of COO Office en HR Manager en is momenteel Director HR Services bij Optimized HR Services dat deel uitmaakt van de Optimized Group. Ze studeerde Toegepaste Economie aan de Universiteit Gent en volgde later nog een Masterclass in Human Resource Management aan de Vlerick Business School.

“Of een doctoraat een meerwaarde is voor de niet-academische arbeidsmarkt is afhankelijk van de functie waarvoor men solliciteert. Deloitte had bijvoorbeeld bepaalde niches rond specifieke onderwerpen waarvoor echte experts nodig waren. Dan rijst natuurlijk de vraag of kandidaten die expertise hebben kunnen opbouwen tijdens hun doctoraat en of ze, zonder dat ze over bedrijfservaring beschikken, voldoende toegevoegde waarde kunnen bieden. Mensen uit de academische wereld staan normaal gesproken erg ver van de werkvloer in de bedrijfsweld. Anderzijds ben ik ervan overtuigd dat academisch onderzoek en wetenschappelijke studies erg interessante lectuur zijn voor mensen uit de business. Er moet dus een balans zijn. De vraag of doctoraathouders in een organisatie een meerwaarde kunnen bieden hangt dus sterk samen met de rol die ze krijgen toebedeeld.”

“Contacten met ondernemingen zijn voor doctorandi hoe dan ook interessant, omdat dit hen een concreter zicht biedt op de gang van zaken daar. Als je in de niet-academische wereld aan de slag wil is het volgens mij vooral belangrijk om ervaring op te bouwen in een bepaald domein en tegelijk ook om ambitieus te zijn. Dat houdt ook in dat je bereid moet zijn om de facto op een lager niveau te beginnen dan leeftijdsgenoten die al businesservaring hebben. Dat kan frustrerend zijn, maar je moet het ervoor over hebben en ervan uitgaan dat je organisatie je kwaliteiten wel snel zal weten te waarderen, en je dan promotiekansen zal geven.”

“Je mag ook niet vergeten dat je misschien wel een eerste hindernis overwint als je de rekruteerder overtuigt, maar dat je dan ook nog eens een beetje tegenkanting kan krijgen van je collega's met een gelijkaardige functie die wellicht niet op een doctoraathouder zitten te wachten.”

“Binnen HR vind ik een doctoraat persoonlijk wel een meerwaarde. Er is namelijk veel te doen rond disruptie, de toekomst van werk en van organisaties en rond burn-out, loopbaanbegeleiding en talentcoaching. Organisaties die beseffen hoe omvangrijk de transformatie is waar ze momenteel voor staan, kunnen gebaat zijn bij de frisse blik van een doctoraathouder.”



“Tijdens een sollicitatie is het belangrijk dat je duidelijk onderstreept dat het doctoraat je geleerd heeft om zelfstandig te werken. Je moet zelf je meerwaarde aantonen. Je moet een goed verhaal hebben over de redenen die je hebben aangezet om voor een doctoraat te kiezen en dan toch de stap te zetten naar de niet-academische arbeidsmarkt”

Els Penel
Director HR Services
Optimized HR Services

“Ik verwacht dat doctoraathouders in vergelijking met medewerkers met een masterdiploma vooral met hun expertise een verschil maken. Dan gaat het puur om kennis. Daarnaast moet je persoonlijkheid ook passen binnen het bedrijf. Ook je aanpassingsvermogen is van belang. Als je na vier jaar in de academische wereld in de bedrijfsweld terecht komt, moet je je kunnen aanpassen. Daarnaast is het tijdens een sollicitatie ook wel belangrijk dat je duidelijk onderstreept dat het doctoraat je geleerd heeft om zelfstandig te werken. Je moet zelf je

meerwaarde aantonen. Je moet bij sollicitaties ook een goed verhaal hebben over de redenen die je hebben aangezet om voor een doctoraat te kiezen en dan toch de stap te zetten naar de niet-academische arbeidsmarkt. Het spreekt voor zich dat je een streepje voor hebt als je tijdens je doctoraat ook al samenwerkingen met het bedrijfsleven hebt opgezet.”

Philippe Persyn

Philippe Persyn is Global HR Director IDV (Infectious Diseases & Vaccines) en Global Public Health bij Johnson & Johnson, waarvoor hij sinds 1999 werkt. Hij studeerde Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Gent, Middle Management MBA aan de Vlerick Business School en volgde nog een extra opleiding HR strategie en HRM aan Cornell University.

“Een doctoraat is voor onze farmaceutische sector zeer zeker een meerwaarde. In ons medewerkersbestand van de R&D-afdeling hebben we mensen met 36 verschillende nationaliteiten. Dat geeft aan dat onze zoektocht naar mensen met de juiste kennis en competenties voorbij onze landsgrenzen reikt. Binnen de afdeling die ik ondersteun, hebben we veel medewerkers met een doctoraat. Wij rekruteren vaak mensen die een doctoraat en daarnaast reeds een aantal jaar ervaring hebben. We werven ook vaak kandidaten aan die als postdoctoraal medewerker bij ons werken, vaak om gedurende drie à vier jaar ervaring buiten de academische wereld op te bouwen. Binnen de R&D-afdeling hebben medewerkers in gespecialiseerde functies vaak een doctoraat. Zo is bijvoorbeeld binnen de afdeling klinisch onderzoek 70% van de onderzoekers doctor in de medische wetenschappen, dus arts van opleiding. Dat betekent niet dat we ook geen Masters of Bachelors in de wetenschappen rekruteren, want het doctoraat is vooral een vereiste voor onderzoekers. Sommige van onze medewerkers werken trouwens niet alleen voor ons maar ook als gastprofessor. In hun geval is er geen strikte scheiding tussen een academische carrière en een loopbaan buiten de academische wereld. Dat kan naast elkaar bestaan.”

“Voor ons zijn doctoraathouders dus interessant omdat ze meer kennis hebben in een specifiek domein. Een doctoraat biedt absoluut een toegevoegde waarde, zeker in de wetenschappelijke vakken. Ten opzichte van iemand met een masterdiploma verwacht ik van doctoraathouders dan ook een grotere specialisatie. Maar vooral de richting waarin ze gespecialiseerd zijn, is voor ons interessant. Dat kan bijvoorbeeld biochemie of toxicologie zijn. Doctoraathouders hebben net als houders van een masterdiploma de ene keer wel meer uitgesproken leiderschapscompetenties en de andere keer duidelijk in mindere mate. Dat hangt veel meer samen met de persoonlijkheid van de medewerker dan met het diploma. Wij benadrukken wel permanent het belang van teamwork omdat we voor elk onderzoek met multidisciplinaire teams werken, waarin mensen met verschillende persoonlijkheden aan hun trekken kunnen komen. Voor functies die niet rechtstreeks met onderzoek te maken hebben, is de toegevoegde waarde van een doctoraat niet zo duidelijk. Voor die functies moeten doctoraathouders net als masters en bachelors op basis van hun persoonlijkheid hun troeven uitspelen. En dat kan het best als ze er ook in geslaagd zijn een stevig netwerk uit te bouwen.”



Philippe Persyn
Global HR Director
Johnson & Johnson

“Voor functies die niet rechtstreeks met onderzoek te maken hebben, is de toegevoegde waarde van een doctoraat niet zo duidelijk. Voor die functies moeten doctoraathouders net als masters en bachelors op basis van hun persoonlijkheid hun troeven uitspelen”

Jan Vliegen werkt sinds 1996 voor Umicore en is er sinds 2002 Senior Vice President. Hij behaalde in 1983 zijn doctoraat in de Chemie aan de Universiteit Hasselt en de Universiteit Antwerpen.

“Het belangrijkste voordeel van een doctoraat - zeker in een technisch beroep - is volgens mij dat je ten eerste een beetje ouder bent. Ten tweede ben je wetenschappelijk veel beter onderbouwd dan iemand met een master- of ingenieursdiploma. Je hebt de fundamenteën van de wetenschap onder de knie. Ten derde kan je een doctoraat vaak combineren met een assistentschap. Daar leer je zaken uitleggen aan jonge mensen met specifieke intellectuele capaciteiten. Je leert iets uitleggen aan een grote groep, op een iets didactischere manier dan dat je normaal doet.”

“Iemand met een masterdiploma is in de eerste plaats jonger en moet in feite nog een langere leercurve doorlopen. Maar een doctoraathouder heeft lang in de academische wereld gezeten en moet ook nog leren hoe het werkt in de bedrijfswereld. Op dat vlak starten ze dus op gelijke basis. Maar van een doctoraathouder verwacht ik toch een betere en sterkere wetenschappelijke input. En vaak hebben deze mensen ook een goed netwerk - nationaal en internationaal - in de academische wereld.”

“Ik denk wel dat een wetenschappelijke scholing een almaar sterkere troef is op de gewone arbeidsmarkt. In bepaalde technisch gerichte industriële sectoren kunnen jong afgestudeerden ook snel een tunnelvisie krijgen. Doctoraathouders kunnen daar in principe meer afstand van nemen. Je bent een goede wetenschapper en dat blijf je je hele leven meenemen.”

“Een postdoctoraat nastreven is volgens mij niet nodig. Heel wat doctoraathouders doen daarna ook heel snel een MBA, terwijl ik vind dat je daar beter mee wacht tot je een aantal jaar gewerkt hebt.”

“Op basis van mijn ervaring weet ik in ieder geval dat ik zeker opnieuw een doctoraat zou doen, al had ook ik het niet gemakkelijk om daarna in de industrie te gaan werken. Dat vergt enige aanpassing. Van een mooi, proper universitair labo beland je als het ware met je laarzen in het slijk. Het eerste jaar was dat niet gemakkelijk. Je hebt tijd nodig om je aan te passen. Al had ik ook het geluk om terecht te komen in een groot bedrijf dat me daarvoor de tijd gaf.”



Jan Vliegen
Senior VP
Umicore

“Ik geloof dat een wetenschappelijke scholing een almaar sterkere troef is op de gewone arbeidsmarkt”

Ellen Volckaert werkt sinds 2007 bij Hudson, waar ze in 2014 R&D Manager werd. Ze behaalde haar master in de Economie en Meertalige Bedrijfscommunicatie aan de Hogeschool Gent en de Universiteit Gent.

“Op de R&D-afdeling van Hudson doen we zelf aan onderzoek en ontwikkeling. De doctoraathouders in ons team beschikken over de nodige achtergrond om een onderzoek wetenschappelijk goed te onderbouwen. Kennis van de methodologie heb je uiteraard nodig op een R&D-afdeling. Voor andere - niet onderzoeksgebonden - afdelingen is het eveneens goed om een wetenschappelijke kijk op de zaken te hebben en om die niet altijd puur vanuit businessoogpunt te bekijken. Maar werknemers moeten wel de link kunnen leggen tussen onderzoek en de business. Voor doctoraathouders is dat niet altijd even gemakkelijk. Diep graven kan in de privésector nuttig zijn, maar uiteindelijk moet het ook altijd iets opbrengen. Je mag niet blijven hangen bij een filosofische benadering. Met andere woorden: een doctoraat kan zeker een meerwaarde bieden voor organisaties, op voorwaarde dat ze er optimaal gebruik van maken. Idealiter bevat een team trouwens een combinatie van verschillende profielen. Ik kan me geen teams voorstellen met enkel doctoraathouders, maar een team met een aantal mensen met een doctoraat kan zeker een meerwaarde hebben. Een voetbalteam met enkel Lionel Messi's zal ook niet functioneren, maar één Messi in je team zorgt wel voor een ongelooflijke meerwaarde. Daarnaast is het wel zo dat we bij Hudson een kwantitatieve methodologie en kwantitatief onderzoek zeer belangrijk vinden. Voor de klanten geeft het alleszins meer vertrouwen als ze weten dat daar doctoraathouders mee bezig zijn.”

“In vergelijking met houders van een masterdiploma weten doctoraathouders veel beter wat echt vereist is om een onderzoek kwalitatief goed op te zetten. Als we naar andere taken kijken, zoals het contact met de klanten, is het verschil kleiner. Dan is het voor een doctoraathouder - denk ik - zelfs iets moeilijker om het pragmatische ondernemingsdenken onder de knie te krijgen. In de praktijk stellen we vast dat er eigenlijk twee types doctoraathouders zijn. Het eerste kan onderzoek goed combineren met andere taken, voelt zich goed in zijn job en blijft werken voor het bedrijf of voor andere ondernemingen, het tweede wil zich echt in onderzoek verdiepen, heeft daar bij een bedrijf niet altijd de tijd voor, en vertrekt meestal snel terug naar de academische wereld.”

“Ik bekijk de jaren dat men aan een doctoraat werkte wel als ervaring, maar op een ander gebied. Wij hebben dus andere verwachtingen tegenover doctoraathouders dan tegenover pas afgestudeerden, zoals je ook meer verwacht van werknemers met een aantal jaar ervaring. Postdoctoraathouders hebben nog meer ervaring en contacten in de academische- en bedrijfswereld. Zij zitten niet enkel vast op hun onderzoek, maar hebben al wat meer gezien. Ik beschouw dit ook als bijkomende ervaring. Op dat vlak is er voor mij weinig verschil tussen een doctoraathouder en een postdoctoraathouder.”



“In de praktijk stellen we vast dat er eigenlijk twee types doctoraathouders zijn. Het eerste voelt zich goed in zijn job en blijft werken voor het bedrijf, het tweede wil zich echt in onderzoek verdiepen en vertrekt meestal snel terug naar de academische wereld”

Ellen Volckaert
R&D Manager
Hudson

“In vergelijking met pas afgestudeerden met een masterdiploma verwacht ik van doctoraathouders meer doorgedreven onderzoekscompetenties en daarnaast hoop ik dat ze de wereld beter kennen. Ook al werk je op een zeer specifiek project, ik ga ervan uit dat je wel al in contact bent gekomen met andere bedrijven en organisaties die ook in dat domein werken. Masterhouders komen recht van de schoolbanken en van hen heb ik die verwachting niet. Doctoreren is dus een specifieke en zeer nuttige werkervaring die we bij ons bedrijf zeker kunnen appreciëren.”

Bart Lambrechts

Bart Lambrechts is Human Resources Director bij CarglassBelux. Hij studeerde Handels- en Financiële wetenschappen aan de Universiteit Hasselt en behaalde daarnaast een Master in HRM aan de Vlerick Business School. Hij ontving reeds tal van onderscheidingen als HR Manager, waaronder een nominatie voor HR Manager van het jaar in 2012 en 2013.

“Ik denk dat het aanwerven van doctoraathouders zeker een toegevoegde waarde kan zijn. Ik vind het doorgaans positief om samen te werken met onderzoekers en universiteiten. Wij werken vaak vanuit buikgevoel en ervaring, maar het is voor een organisatie altijd interessant om daar een academisch kader of theoretisch model rond te hebben. In die zin kunnen doctoraathouders een extraatje bieden. Dat geldt ook voor postdoctoraathouders. Maar voor hen is de stap naar de niet-academische arbeidsmarkt na veel jaren op de universiteit wel erg groot.”

“Ik ben een grote voorstander van meer kruisbestuiving tussen het bedrijfsleven en de universiteiten, zodat onderzoekers ook ervaring kunnen opdoen in de ondernemingswereld en de praktijk leren kennen. Bedrijven die mensen met dat “hybride” profiel kunnen binnenhalen doen zeker een goede zaak, maar ook voor universiteiten is het een goede zaak als deze mensen na een aantal jaar terugkeren naar de academische wereld.”

“Ik verwacht van doctoraathouders een sterk strategisch inzicht en de vaardigheid om een theoretische onderbouw te toetsen aan de praktijk en aan de realiteit van het bedrijfsleven. Als bedrijf staan wij ook open om met de universiteit samen te werken voor onderzoek. Met de Vlerick Business School deden we al een aantal onderzoeken en met de HEC in Luik werken we samen rond customer centricity. Het is verrijkend om in interactie te gaan met een academicus die kijkt vanuit een academisch kader en vanuit het onderzoek dat hij rond een bepaald onderwerp heeft gedaan. Dat ondersteunt het buikgevoel van waaruit wij werken, terwijl onze pragmatische insteek dan weer de theoretische onderbouw kan bekrachtigen.”

“Recent vroegen we ons in een werkgroep van HR Directors af wat eigenlijk de perfecte achtergrond is voor een HR Director. We kwamen tot de conclusie dat mensen met een economische achtergrond of een ruimere businessachtergrond eigenlijk succesvoller zijn in een dergelijke functie. In mijn HR-functie draag ik trouwens ook een strategische businesspet. Mijn achtergrond in de handelswetenschappen helpt om de cijfers goed te begrijpen. In die zin kunnen ook doctoraathouders voor deze functie geschikt zijn. We werken heel mensgericht, maar we zijn natuurlijk een naamloze vennootschap waarvan de aandeelhouders winst verwachten. Door een gericht HR-beleid dat medewerkers de ruimte biedt om hun talenten uit te spelen, komt die er uiteindelijk vanzelf.”



Bart Lambrechts
HR Director
Carglass Belux

“Wij werken vaak vanuit buikgevoel en ervaring, maar het is voor een organisatie altijd interessant om daar een academisch kader of theoretisch model rond te hebben”

Ana Dos Santos

Ana Dos Santos behaalde in 2010 haar doctoraat in de Chemie in de Vakgroep Organische Chemie aan de Universiteit Gent. Tot 2013 was ze postdoctoraal onderzoeker aan dezelfde universiteit. Momenteel is ze hoofd van het Departement Preparaten bij de startup Agrosavfe.

“Agrosavfe heeft nu vijftien medewerkers. Zeven van hen zijn doctoraathouders van verschillende universiteiten uit verschillende landen. Het bedrijf besliste immers om de functies rond de coördinatie van de onderzoeken toe te vertrouwen aan doctoraat- of postdoctoraathouders. We zijn bij het rekruteren dus op zoek gegaan naar mensen die eerder al onderzoeksprojecten hadden uitgevoerd van de start tot het eindpunt en zo bewezen hadden dat ze op zelfstandige basis een project tot een goed einde kunnen brengen. De doctoraatstitel is daarbij minder belangrijk dan het feit dat deze mensen al getoond hebben op een consistente manier te kunnen werken, maar juist door het behalen van het doctoraat hebben ze eigenlijk al bewezen dat ze een project succesvol kunnen afronden. Succesvol een project gedurende vier jaar managen vraagt een grote investering. Sollicitanten die daarnaast ook nog postdoctoraatervaring hebben opgedaan in de academische wereld zijn daardoor bij de aanwerving niet benadeeld. Soms hoor ik andere organisaties zeggen dat iemand die zich te lang in het academische veld bevond niet praktisch genoeg denkt, dat men soms té academisch is ingesteld. Maar ik denk niet dat langer aan de universiteit werken een negatief effect heeft op je prestaties in een andere sector.”

“Een project van lange adem zelfstandig kunnen managen en daarbij leiding geven aan een team moeten doctoraathouders in principe beter kunnen dan de houders van een masterdiploma. Die laatste hebben nooit een team of groep moeten managen of leiden. Weinig masteropleidingen nemen leiderschap of bijvoorbeeld conflictmanagement op in hun opleiding. Een doctoraathouder die met een groep mensen heeft moeten samenwerken heeft dus op dat vlak zeker een groot voordeel. Die is getraind in vaardigheden die belangrijker zijn dan bijvoorbeeld labo- of onderzoeksvaardigheden. Je moet kritisch leren zijn tegenover je teamleden, je moet kennis van zaken hebben wanneer je een team aanstuurt en uiteraard zijn soft skills daarbij ook erg belangrijk. We zien meer en meer werkgevers die geïnteresseerd zijn in die leiderschapsvaardigheden, conflict- en projectmanagement. Voor sommige werkgevers zijn deze vaardigheden zelfs belangrijker dan wetenschappelijke vaardigheden. Ook bij Agrosavfe moeten doctoraathouders zeker over de nodige soft skills beschikken.”



Ana Dos Santos
Hoofd Formulation Departement
Agrosavfe

“Weinig masteropleidingen nemen

leiderschap of bijvoorbeeld

conflictmanagement op in hun opleiding.

Een doctoraathouder die met een groep

mensen heeft moeten samenwerken heeft

dus op dat vlak zeker een groot voordeel”

Roel Evens studeerde Bio-ingenieurswetenschappen aan de Universiteit Gent en behaalde zijn doctoraat in de Toegepaste Biologische Wetenschappen/Milieutoxicologie in 2011 aan dezelfde Universiteit. Sinds vier en een half jaar is hij Wetenschappelijk Project Coördinator bij SETAC Europe.

“Ik werk voor een grote Europese associatie met 2.000 wetenschappelijke onderzoekers van wie 70 tot 80% een doctoraat heeft. De bestaansreden van mijn job is net om deze mensen een platform te bieden om hun wetenschappelijke onderzoeksresultaten te verspreiden en tot een consensus te komen over wat zich in een bepaalde milieuwetenschappelijke discipline afspeelt, alsook om nieuwe onderzoeksvragen te identificeren. Het spreekt dus voor zich dat ik doctoraathouders waardevol vind. Ik ben bijgevolg niet de meest objectieve persoon om te antwoorden op vragen over de meerwaarde van een doctoraat. Een groot deel van de onderzoekers in onze associatie werkt nog steeds voor de universiteit, terwijl anderen aan de slag zijn bij chemische bedrijven, milieuconsultants en Vlaamse, Belgische of Europese overheden. Deze medewerkers die niet uit de academische sector komen werken wel steeds op een manier die nauw aansluit bij die van de universiteiten. Ze doen laboratoriumonderzoek, schrijven en reviewen papers, enzovoort. In onze vzw (de maatschappelijke zetel van de associatie) is een doctoraat dus echt wel een springplank. Weten hoe je onderzoek doet, papers schrijft en peer review doet is zeker een voordeel om te begrijpen wat er zich in de onderzoekswereld op Europees niveau afspeelt.”

“Onze core business bestaat uit het organiseren van wetenschappelijke meetings met de bedoeling om milieutechnische vraagstukken op te lossen en eventueel nieuwe onderzoeksvragen te identificeren. Deze meetings organiseren we samen met onderzoekers in het veld waarvan wordt verwacht dat ze dit op vrijwillige basis doen. Mensen met een postdoctoraal statuut hebben daarbij een streepje voor omdat ze nog nauw betrokken zijn bij wetenschappelijk onderzoek en ze - in vergelijking met doctoraatsstudenten - een bredere kijk hebben op milieuwetenschappelijke vraagstukken, alsook meer inzicht hebben in toepassingsmogelijkheden van wetenschappelijke onderzoeksresultaten. Voor ons zijn de mensen met een postdoctoraat die nog deels voor de universiteit werken dus de interessantste kandidaten. Professoren hebben vaak de tijd niet om zich op de organisatie van de meetings toe te leggen. Terwijl houders van een postdoc een goede wetenschappelijke achtergrond hebben met vaak een bredere visie dan een doctoraatsstudent.”

“SETAC biedt hen echter geen betaalde job aan, men neemt deel aan meetings en projecten op vrijwillige basis. Dit vormt echter geen probleem gezien men hier voordeel uit haalt door het wetenschappelijke inzicht en netwerk te vergroten, wat de kansen vergroot op het vinden van een vaste job binnen of buiten de academische wereld. Het administratief kantoor van SETAC coördineert al deze vrijwilligersactiviteiten, waar twee doctoraathouders werken die de wetenschappelijke eindverantwoordelijkheid van de projecten dragen. Andere medewerkers hebben goede administratie- of IT-vaardigheden.”



“Ik geloof in het hogere doel van doctoraatsonderzoek, omdat het kan bijdragen aan een wetenschappelijk onderbouwd en rationeel milieubeleid”

Roel Evens
Wetenschappelijk Project Coördinator
SETAC Europe

“Ik heb zelf ook een doctoraat en bij mijn sollicitatie hier was dat wel degelijk een troef, want dat telde als extra relevante ervaring. Ik moet hier weten waar men mee bezig is en wat het inhoudt om onderzoek te doen, ik begrijp perfect waar labo-onderzoek over gaat. Begrijpen hoe onderzoek werkt, hoe je een labo opzet en hoe je de resultaten verwerkt en publiceert, is, los van de wetenschappelijke technische kennis zelf, belangrijk in mijn job.”

“Ik weet anderzijds ook dat heel wat organisaties een doctorale en postdoctorale opleiding niet als extra werkervaring beschouwen. Bij ons is dat dus wel het geval en na met duizenden doctoraat- en honderden postdoctoraathouders te hebben samengewerkt, kan ik wel zeggen dat die laatsten over het algemeen expertise en managementcapaciteiten hebben en ook volwassener zijn, zowel in België als over de hele Europese Unie.”

“Doctors in bijvoorbeeld milieutechnologie hebben normaal gezien betere onderzoekcompetenties dan houders van een masterdiploma, ze kunnen kritischer naar onderzoeksresultaten kijken en hebben doorgaans een grondigere wetenschappelijke kennis. Ze hebben ook een grotere technische bagage en hebben bewezen dat ze papers kunnen schrijven en kunnen presenteren. Dat verantwoordt ook een hoger loon.”

“In mijn sector is een doctoraat dus echt wel een meerwaarde. En als je bijvoorbeeld kijkt naar de ingenieurswetenschappen en de biologie, dan zie je dat doctoraathouders een betere bagage hebben om een job te krijgen. Als een werkgever zegt dat hij een doctoraat tijdverspilling vindt, dan betekent dit dat het doctoraat voor die werkgever simpelweg niet relevant is. Sommige werkgevers hebben geen nood aan doctors, anderen wel. Ik geloof in ieder geval in het hogere doel van doctoraatsonderzoek, omdat het kan bijdragen bij het uitstippelen van een wetenschappelijk onderbouwd en rationeel milieubeleid.”

Danielle Krekels

Danielle Krekels is de oprichter van CoreTalents en het rekruteringsbureau Alprocor. Dat laatste bestaat ruim twintig jaar en is het enige in België dat gespecialiseerd is in het rekruteren van masters en doctoraathouders in de (toegepaste) ingenieurswetenschappen. Ze studeerde Geschiedenis en Algemeen Recht aan de Universiteit Antwerpen en heeft een Master in Human Resource Management.

“Na meer dan 25 jaar in het vak durf ik beweren dat een doctoraat op de arbeidsmarkt geen meerwaarde is. Sterker nog: als we managers of R&D directeurs - of alles wat met innovatie te maken heeft - zoeken, en zolang het niet puur om onderzoek gaat binnen R&D, is een doctoraat en a fortiori een postdoctoraat eerder een handicap. Doctoraat- en postdoctoraathouders vinden zeker hun weg in pure onderzoeksfuncties, maar zo dik liggen die nu ook weer niet gezaaid. Investeren in meer doctoraatsposities en postdoctoraten is naar mijn mening dan ook niet de juiste weg. Men zou volgens mij beter verbreden naar MBA's, taalopleidingen, ontwikkeling van leiderschapscapaciteiten, presentatie skills enzovoort. Thema's die nauwer en pragmatischer aansluiten op wat de bedrijfswereld nodig heeft.”

“Het is misschien wat kort door de bocht, maar volgens mij zijn de meeste ondernemingen als de dood voor theoretische nerds die geen businessinzicht hebben en dat is precies de perceptie die over doctoraathouders en meer nog over postdochouders vaak bestaat.”

“Let op! Dat wil niet zeggen dat een doctoraat totaal zinloos is. Doctors die bewust zoeken naar ondernemingen die baat hebben bij hun onderzoek kunnen van bij de start van hun doctoraat een mooie samenwerking opbouwen. Ondernemingen leren zo ook de menselijke kant van deze “nerds” kennen en dat biedt hen op de arbeidsmarkt zeker meer kansen. Doctoraat- of postdoctoraathouders die echter geen enkele ervaring hebben met samenwerken met bedrijven, kunnen het wel schudden. Dit geldt volgens mij zelfs sterker voor de harde dan voor de humane wetenschappen. In de harde wetenschappen wordt immers verwacht dat je zaken sneller kan toepassen en het commerciële nut ervan inziet. Bij bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken blijft heel sterk het idee leven dat postdoctoraathouders wereldvreemd zijn en zich in hun ivoren toren enkel over details buigen die geen commerciële meerwaarde bieden. Zelfs indien zij een zeer ervaren doctoraathouder aanwerven, is het doctoraat eerder een handicap. Bedrijven vragen zich nog altijd af of die persoon zichzelf niet gaat verliezen in de theorie, zelfs als hij of zij eerder al ervaring heeft opgedaan in het bedrijfsleven.”

“Doctoraathouders die op voorhand al beslissen dat ze na hun doctoraat graag naar de niet-academische arbeidsmarkt willen verhuizen, hebben een voordeel omdat die duidelijke keuze al een sterk KernTalent voor business verraad. Als ze er dan voor zorgen om tijdens hun doctoraat en zeker tijdens hun postdoctoraat samen te werken met bedrijven,



“Bij ondernemingen telt hoe je het ook draait of keert uiteindelijk het cijfer rechts onderaan op de balans. Als je die vertaalslag niet kan maken naar wat de meerwaarde is van je eigen grondige kennis maak je het gewoonweg niet”

Danielle Krekels
Oprichter CoreTalents
en rekruteringsbureau Alprocor

referenties te krijgen en een netwerk op te bouwen, geeft hen dat zeker een duwtje in de rug. De handicap zal misschien nooit helemaal weggaan, maar het helpt zeker.”

“In de psychologische wetenschappen is het naar mijn mening net een voordeel om te doctoreren, aangezien dit geen harde wetenschap is. Vaak ziet men psychologie nog als nattevingerwerk en wie daarin doctoreerde geeft aan het op een wetenschappelijke manier aan te pakken. Doctors die sterk evidence based kunnen werken en omgaan met cijfers om zo aan te geven wat een goed HR-beleid financieel kan opleveren, krijgen zeker kansen op de niet-academische arbeidsmarkt. Bij ondernemingen telt immers, hoe je het ook draait of keert, uiteindelijk het cijfer rechts onderaan op de balans. Als je die vertaalslag niet

kan maken naar wat de meerwaarde is van je eigen grondige kennis maak je het gewoonweg niet. Als je zelf een bedrijf zou runnen neem je toch ook alleen maar mensen aan die hun salaris meer dan terugverdienen? Voor doctors is het op dat vlak niet anders dan voor mensen die geen doctoraat hebben: ze moeten aan werkgevers tonen wat ze letterlijk waard zijn, welke waarde ze voor het bedrijf opbrengen, zodat die werkgevers bereid zijn om in hen te investeren.”

Olivier Onclin is sinds februari 2015 lid van het directiecomité en Chief Operating Officer bij Belfius Bank. Hij startte in 2007 binnen de toenmalige Dexia Group als Head of Strategic Projects. Binnen Belfius Bank heeft hij ervaring als Head of Payments & Accounts Operations, Chief Marketing Officer en Public & Wholesale Banking. Hij studeerde in 1997 af als Handelsingenieur aan de KU Leuven.

“Een doctoraat kan in de banksector absoluut een meerwaarde zijn. Voor zeer specifieke functies in risicobeheer en marktonderzoek, zoeken wij effectief doctoraathouders. In totaal werken er bij Belfius een veertigtal. Over het algemeen heb ik dus positieve ervaringen met doctoraathouders, die uiteraard over specifieke competenties beschikken, al kan ik niet zeggen dat zij die bijvoorbeeld in een IT omgeving werken spectaculair verschillen van lager geschoolde medewerkers.”

“Een doctoraat of een postdoctoraat spelen bij ons niet in het nadeel van een kandidaat. Dat ze wat langer aan de universiteit zijn gebleven, beschouwen we zeker niet als een nadeel.”

“Verwachtingen zijn natuurlijk voor een stuk gebaseerd op vooroordelen, maar je verwacht van een doctoraathouder een hoog niveau van academische- en onderzoekscompetenties. Ik denk niet dat er op andere vlakken fundamentele verschillen zijn ten opzichte van houders van een masterdiploma. Voor de vereiste competenties ga ik ervan uit dat alle mensen met een universitaire opleiding hoog genoeg scoren.”

“De periode om het doctoraat te behalen is in mijn ogen werkervaring. Belfius analyseert en verwerkt heel veel gegevens en dat is een grote uitdaging. Het verwondert mij eerlijk gezegd dan ook dat we weinig contact hebben met doctorandi die met dit onderwerp bezig zijn. Ik vind dat spijtig want we zouden hierrond interessante dialogen kunnen opstarten. Kortere communicatielijnen tussen universiteiten en banken zouden een dialoog kunnen faciliteren.”

“Indien we beter zouden weten aan welke universiteiten onderzoekers met specifieke thema's bezig zijn die voor ons interessant zijn, kan een win-winsituatie ontstaan, aangezien die onderzoekers dan concreet in contact komen met wat in onze sector leeft. De universiteiten zouden naar mijn gevoel op dat vlak veel meer proactief kunnen werken en samenwerken met de bedrijfswereld zodat een visie kan worden ontwikkeld over bijvoorbeeld gegevensanalyse. Het zou zeer interessant zijn om op die manier een klankbord te krijgen van mensen die daar dagelijks in een onderzoekscontext mee bezig zijn.”



Olivier Onclin
COO
Belfius Bank

“Indien we beter zouden weten aan welke universiteiten onderzoekers met specifieke thema's bezig zijn die voor ons interessant zijn, kan een win-win situatie ontstaan, aangezien onderzoekers dan concreet in contact kunnen komen met wat in onze sector leeft”

Michel Georgis

Michel Georgis is Chief Human Resources Officer bij Proximus. Hij werkt sinds 2000 voor het telecombedrijf. Hij studeerde Economie aan de UCL.

“Een universitair diploma is natuurlijk belangrijk, maar een doctoraat is in mijn sector niet noodzakelijk een meerwaarde. Bij de selectie van kandidaten kijken wij toch in de eerste plaats naar hoe het interview verloopt, naar de persoonlijkheid, naar hun normen en waarden en naar onze inschatting van hoe ze zich in onze organisatie zullen integreren. Het is mijn ervaring dat carrière maken niet alleen een zaak is van een hoog IQ en hoogwaardige diploma's. Ook talenkennis is volgens mij van cruciaal belang. Daarom hebben we hier ook al medewerkers aangeworven zonder universitair diploma, die wel perfect drietelig zijn. Als ik moet kiezen tussen twee kandidaten met een evenwaardig universitair diploma kies ik altijd voor de persoon met de grootste talenkennis. Naast talenkennis hecht ik ook veel belang aan persoonlijkheid, waarden, teamspirit en de bereidheid om risico's te nemen.”

“Ik zie het behalen van een doctoraat eerder als langer studeren. Het geeft toch een beetje de indruk dat men geen afscheid kan nemen van de academische wereld of van het studentenleven. Ik weet wel dat universiteiten nu ook aan hun doctoraatsstudenten vragen om al meer voeling te krijgen met het bedrijfsleven, maar een doctoraat blijft toch erg theoretisch. Er is nog steeds een enorm verschil tussen het academische leven en de realiteit van de business. In alle eerlijkheid, ik plaats een doctoraatsdiploma uiteindelijk op hetzelfde niveau als het masterdiploma. Houders van een masterdiploma doen in de periode waarin de doctorandi doctoreren vier jaar onbetaalbare businesservaring op en dat geeft hen bij mij in principe een streepje voor.”

“Al blijft uiteraard alles afhankelijk van de persoon. Wij bieden binnen Belgacom ook een management trainee-programma aan. Mensen van de beste universiteiten starten dan met een programma van twee jaar. We selecteren hen op basis van hun persoonlijkheid. Dat programma biedt hen mooie kansen, maar ze moeten die natuurlijk ook grijpen. En dan is attitude enorm belangrijk: ze moeten tonen dat ze kunnen samenwerken en kunnen luisteren naar collega's, en ze mogen niet de indruk geven dat ze alles al weten. Ten slotte wil ik nog zeggen dat communicatie- en presentatieskills in het bedrijfsleven van vandaag een must zijn. Via presentaties voor het topmanagement - waarbij we uiteraard naar de inhoud van de presentatie kijken - moeten medewerkers zich op de één of andere manier kunnen verkopen. Dan zien wij echt een verschil tussen goede medewerkers en toppers.”



Michel Georgis
Chief HR Officer
Proximus

“Wanneer ik moet kiezen tussen twee kandidaten met een evenwaardig universitair diploma kies ik altijd voor de persoon met de grootste talenkennis”

Filip Baptist werkt sinds 1999 voor Securex. Hij is er momenteel Chief Operating Officer en bouwde onder meer een sterke ervaring op als HR Directeur. Hij studeerde Arbeids- en Organisationspsychologie aan de KU Leuven, en haalde daarna nog een master Human Resource Management aan de Vlerick Business School en een PMD General Management aan de IESE Business School.

“Doctoraathouders zijn - denk ik - mensen die goed projectmatig, zelfstandig, methodologisch en gestructureerd kunnen werken. Ze hebben een aantal duidelijke competenties, die van belang zijn voor een aantal specifieke functies. Op het vlak van sociale vaardigheden en motivatie hebben ze geen voorsprong op andere kandidaten. Doctors beschikken daarnaast wel over ervaring door het geven van practica en werkcolleges en het begeleiden van scripties.”

“De meerwaarde van een doctoraat voor de niet-academische arbeidsmarkt is volgens mij echter beperkt. Bij Securex werken maar een handvol mensen met een doctoraat, enkel in experten functies. Doctors die hier solliciteren voor een functie op universitair niveau, beschikken voor ons over dezelfde troefkaarten als andere universitair geschoolde kandidaten. De intellectuele capaciteiten, zijn slechts één van de vele factoren waar wij op letten.”

“Postdoctoraathouders zullen volgens mij jammer genoeg tegen de perceptie moeten vechten dat een sollicitatie op de niet-academische arbeidsmarkt een tweede keuze is, omdat ze er niet in geslaagd zijn het universitaire pad te volgen dat hun voorkeur wegdroeg. Ze moeten zich zeker goed voorbereiden op de vraag waarom ze pas op latere leeftijd een job zoeken buiten de universiteit.”

“Als je op voorhand weet dat je na je doctoraat niet aan de universiteit wil blijven, lijkt het me van cruciaal belang een doctoraat te kiezen met een sterke businessrelevantie, zodat je ook al tijdens het doctoraat veel contacten kan leggen met bedrijven. Op die manier verhoog je de kans om aangenomen te worden.”

“Als je echt graag professor wil worden en als dat niet lukt, is het van belang om je, net als iemand met een masterdiploma, goed voor te bereiden op het sollicitatiegesprek en daar al proberen aan te tonen waar je meerwaarde voor de organisatie kan zijn. En daarvoor zijn persoonlijkheid en attitude belangrijker dan een diploma.”



Filip Baptist
COO
Securex

“Als je op voorhand weet dat je na je doctoraat niet aan de universiteit wil blijven, lijkt het me van cruciaal belang een doctoraat te kiezen met een sterke businessrelevantie, zodat je ook al tijdens het doctoraat veel contacten kan leggen met bedrijven”

Philip Buskens is sinds maart 2013 Vice President Verbund Site Development & Optimization bij het Antwerpse filiaal van het Duitse multinationale chemieconcern BASF. Daarnaast is hij ook gastprofessor aan de Universiteit Antwerpen. Hij behaalde zijn doctoraat in de Toegepaste Biologische Wetenschappen - Katalyse aan de KU Leuven.

“In de sector waar ik actief ben, en meer in het bijzonder het bedrijf waar ik voor werk, zijn doctoraten voor bepaalde functies niet onbelangrijk. Vroeger was voor een aantal functies een doctoraat zelfs een voorwaarde om aangeworven te worden. In een sector waar de positieve wetenschappen een belangrijke rol spelen, kan een doctoraat een meerwaarde bieden.”

“Bij de aanwerving van kaderleden kijken wij echter uiteraard niet alleen naar het (doctoraats)diploma en de instelling waar het is behaald maar wordt zeker ook rekening gehouden met de soft skills en de attitude.”

“Zo is voor BASF alles wat we onder de noemer ondernemerschap kunnen plaatsen een bijkomende troef. Medewerkers moeten in grote mate zelfsturend zijn en daarnaast ook goed in team kunnen werken. Dit valt nu makkelijker te achterhalen, gezien de universiteiten steeds vaker groepswerken integreren in de verschillende opleidingen en bedrijfsstages aanbieden in hun curriculum. Je moet je als pas afgestudeerde - maar dit geldt voor alle sollicitanten - kunnen onderscheiden aan de hand van concrete ervaringen. Dit kunnen activiteiten zijn waar je naast je studies mee bezig bent. Dat kan zeer breed gaan: van het beoefenen van een bepaalde sport, tot vrijwilligerswerk of het organiseren van evenementen. De opgedane ervaring tijdens het doctoraat geeft alvast een indicatie in hoeverre deze competenties aanwezig zijn.”

“Ook proberen we in te schatten of een kandidaat beschikt over de nodige leidinggevende capaciteiten en of toekomstige medewerkers bij de uitvoering van hun taken de juiste veiligheidsattitude aan de dag leggen. Veiligheid is immers prioritair binnen de chemische sector.”

“Ik denk dat doctoraathouders hoe dan ook ondernemerschap, maturiteit en doorzettingsvermogen in zich hebben. Omdat ze rapporteren aan hun promotor en sturing geven aan de masterstudenten die ze begeleiden, beschikken ze vaak ook over de kwalificaties om in team te werken. Wij werven doctoraatstudenten meestal niet aan op basis van het doctoraatsonderwerp zelf, wel omdat we kunnen uitgaan van een bepaalde maturiteit. Dat is een soort proof of concept.”

“Doctorandi die hun doctoraat hebben aangevat met de bedoeling om buiten de academische wereld aan de slag te gaan, geven al blijk van ondernemerschap, maar ook zij zullen zich nog moeten onderscheiden via extra vaardigheden, een zekere praktijkervaring of een bepaalde ingesteldheid.”



Philip Buskens
VP Verbund Site Development
& Optimization
BASF Antwerpen

“Voor BASF is alles wat we onder de noemer ondernemerschap kunnen plaatsen een troef. Medewerkers moeten in grote mate zelfsturend zijn en daarnaast ook goed in team kunnen werken”

Dirk Van Damme is sinds 2008 diensthoofd van het Centrum voor Onderwijsonderzoek en Innovatie van de OESO. Hij behaalde zijn doctoraat in de Pedagogische Wetenschappen in 1989 en is sinds 1995 professor in de Pedagogische Wetenschappen aan de UGent.

“Hoewel er veel discussie over bestaat denk ik dat een doctoraat wel degelijk een meerwaarde heeft voor de niet-academische arbeidsmarkt. Al denk ik dat bij werkgevers wel een aantal hardnekkige percepties bestaan ten aanzien van sollicitanten met een doctoraat: ze vinden hen over het algemeen te gespecialiseerd en ze vinden ook veelal dat ze niet over de competenties beschikken die voor het bedrijfsleven noodzakelijk geacht worden. Ik kan hen daar wel voor een stuk in volgen. Er is waarschijnlijk een risico op overspecialisatie als je de eerste vier-vijf jaar van je loopbaan aan een doctoraat besteedt. Toch denk ik dat de baten opwegen tegen de kosten, zeker voor organisaties die op zoek zijn naar werknemers met sterk methodologische competenties, die weten hoe ze een wetenschappelijke vraag naar een verantwoorde methodologie moeten vertalen, en daarnaast een gezonde en wetenschappelijke kijk hebben. De discussie of een doctoraatsopleiding ook algemene professionele competenties moet bevatten die noodzakelijk zijn op de arbeidsmarkt is naar mijn mening terecht. Ik heb het dan over de competentie om te communiceren, in teamverband te werken, enzovoort. Een doctoraatsopleiding moet er alleszins in toenemende mate rekening mee houden dat slechts de minderheid van de studenten doorstroomt binnen de academische wereld en dat men academici dus best ook terdege voorbereidt op de niet-academische arbeidsmarkt. Al heb ik de indruk dat hieraan de laatste jaren vrij veel aandacht wordt geschonken. Maar ik heb niet dadelijk een kijk op de vraag of die inspanningen echt beantwoorden aan wat de markt vraagt.”

“Globaal gezien vind ik de balans van een doctoraatsopleiding positief. Ook de cijfers op de arbeidsmarkt geven indicaties dat een doctoraatsdiploma de jobkansen verhoogt en uitzicht biedt op hogere lonen. Al heeft nog niemand een econometrische analyse gedaan van de return on investment en onderzocht of de meerwaarde in tewerkstelling en loonontwikkeling echt opweegt tegen de grote investering die studenten moeten doen om een doctorstitel binnen te halen. Een dergelijke studie zou zeker heel interessant zijn.”

“Een postdoctoraatervaring heeft naar mijn mening enkel een toegevoegde waarde in een specifieke discipline die rechtstreeks aansluiting vindt met de bedrijfswereld. Ik kan me perfect voorstellen dat een postdocervaring binnen de chemie of biologie een toegevoegde waarde biedt voor wie daarna het onderzoek bij een bedrijf voortzet. Ik vrees echter dat dit voor weinig disciplines het geval is. Mijn buikgevoel zegt mij dat men zich de vraag moet durven stellen of een postdoctoraat binnen de humane en sociale wetenschappen wel zinvol is en voor meerwaarde kan zorgen.”

“De OESO is een zeer specifieke situatie en ligt goed in de markt. Voor elke vacature krijgen wij snel honderden kandidaten met schitterende profielen, omdat de jobs gewaardeerd worden en een goede verloning bieden. Wanneer ik iemand rekruteer - en dit kan



“Een doctoraatsopleiding moet er in toenemende mate rekening mee houden dat slechts de minderheid van de studenten doorstroomt binnen de academische wereld en dat men academici dus best ook terdege voorbereidt op de niet-academische arbeidsmarkt”

Dirk Van Damme
Diensthoofd Centrum
Onderwijsonderzoek en Innovatie
OESO

met mijn persoonlijke academische achtergrond te maken hebben - beschouw ik een doctoraat als een pluspunt, aangezien dit mensen zijn die een aantal jaar heel hard hebben gewerkt op een bepaald thema. Hiermee associeer ik naast onderzoeks- en methodologische vaardigheden ook competenties zoals doorzettingsvermogen, doorbijten bij tegenslag, hard kunnen werken en vraagstellingen kunnen vertalen in onderzoeksprojecten. Die vraagstellingen kunnen van overal komen en ze moeten vertaald worden in een verantwoord onderzoeksdesign, een planning en in het beheer van het budget. Het gaat dus om diverse competenties die niet louter cognitief zijn. Dit zijn courante bezigheden van medewerkers hier. Ik stel vast dat doctoraathouders en eventueel mensen met postdoctoraatervaring daar normaal goed mee overweg kunnen. Echter betrap ik mezelf er wel eens op dat ik een aantal associaties maak bij doctoraathouders, terwijl ik merk dat niet iedereen bij mij in het panel zo denkt. Ik sta positief tegenover doctoraathouders die bij ons solliciteren, zeker voor de functies waar een doctoraat expliciet gevraagd wordt. Indien masterhouders zich kandidaat stellen zullen wij hen niet uitsluiten, maar dan gaan we wel uitgebreider na of ze de nodige onderzoekscompetenties hebben. Al kan je in de OESO niet enkel terecht met academische ervaring, beleidservaring is eveneens van belang. Academisch onderlegd zijn in combinatie met een sterke beleidservaring maakt indruk.”

“Wanneer je een doctoraat schrijft moet je jezelf specialiseren, vier à zes jaar met één thema bezig zijn. Maar daarnaast is het van belang om aan je “employability” te werken en zo je kansen op de arbeidsmarkt

gaaf te houden. Je mag jezelf niet opsluiten in een wetenschappelijke ivoren toren. Generalistische vaardigheden zijn van belang. Een ruime kijk op de samenleving en de maatschappelijke problemen en vraagstukken is aangewezen, want aan vakidioten heeft niemand iets. Ik raad aan om andere ervaringen op te bouwen. Dat moet niet noodzakelijk beleidservaring zijn, het kan gaan om ervaring in veel domeinen. Het belangrijkste voor wie aan een doctoraat werkt is om een helder venster open te houden op de wereld.”

“Voorts bekijk ik een doctoraatsperiode zeker als een werkervaring. Het is natuurlijk zeer typisch werk, maar het is zeker geen tijdverdrijf, zoals wel eens wordt beweerd. Ik kan wel begrijpen dat werkgevers zich afvragen of doctoraathouders niet te lang tussen de muren van de universiteit zijn blijven hangen, maar ik zou hen aanraden om in dit verband ook eens naar de geplogenheden in onze buurlanden te kijken. In Duitsland of Italië beschouwt iedereen het als vrij normaal dat studenten tot hun 29ste aan de universiteit blijven. Daarom is het volgens mij belangrijk dat we duidelijk maken dat de doctoraatsjaren geen studie jaren zijn, maar eigenlijk al op een specifieke manier deel uitmaken van de arbeidsloopbaan.”

André Oosterlinck

André Oosterlinck is Ereector van de KU Leuven. Gedurende zijn rectoraat besteedde hij veel aandacht aan het uitbouwen van fundamenteel toponderzoek, het stimuleren van spin-offs en het uitbouwen van netwerken met andere onderzoeksinstituten.

“Het doctoraat zou een meerwaarde moeten zijn. Ik denk echter dat de niet-academische arbeidsmarkt het nog onvoldoende waardeert en erkent. Ik ben voorzitter van een aantal spin-offs van de KU Leuven waarvan bijna altijd een doctoraathouder aan het hoofd staat. Dat is een bewuste keuze omdat een doctoraathouder toch wel heeft bewezen dat hij/zij een innovator is. Om een goed en origineel doctoraat te maken, moet je zo snel als mogelijk weten wat al bestaat en samen met je promotor moet je ook een goed onderwerp vinden. Daarna moet je het onderwerp goed uitwerken en daarbij ook de concurrentie voorblijven. In de snel evoluerende ondernemingswereld is dat eigenlijk niet anders als je voor gelijk welke sector nieuwe producten ontwikkelt. Een doctoraat is volgens mij dus een zeer goede training om rond een specifiek domein innovatief te werken. Een doctoraat houdt ook vereisten in rond uitmuntendheid, internationale bekendheid, internationale connecties en samenwerken met anderen. Het is daarom een enorme leerschool. Al is het wel een feit dat niet alle doctoraten op dezelfde manier gerund worden. Ik kom uit de ingenieurs- en geneeskundesector. Daar leer je als doctoraatstudent zeer goed in team te werken. Bij de humane wetenschappen is dat dikwijls het tegenovergestelde. Alle doctoraatsonderwerpen zijn daar meestal gescheiden van elkaar, terwijl in labo's - ik heb er zelf gerund - systemen bestaan waarbij een eerstejaars doctoraatstudent begeleid wordt door een vierdejaars doctoraatstudent of door iemand die een post-doctoraat heeft. Men verwacht dezelfde vaardigheden in het bedrijfsleven: goed kunnen samenwerken, informatie uitwisselen en een team aansturen. Die laatstejaars doctoraatstudenten in de ingenieurssector en de medische sector hebben vaak al een groep onderzoekers onder zich, terwijl dat in de humane wetenschappen minder het geval is. Maar de humane wetenschappen vangen dat deels op via cursussen in onder meer teamwork. Doctoraatstudenten volgen ook steeds meer bijkomende cursussen uit andere richtingen, zoals over het opstellen van businessplannen en over de bescherming van intellectuele eigendomsrechten.”

“De zekerheid dat je na een doctoraat aan de universiteit kon blijven is nu zo goed als helemaal weggefallen. Toekomstige doctors beseffen dat heel goed en bereiden zich steeds beter voor op een carrière buiten de academische wereld door extra skills te ontwikkelen, die hen in staat zouden moeten stellen om dadelijk mee te draaien. Als doctor heb je binnen een bepaalde deadline origineel werk leren doen waarvoor je contacten hebt op internationaal niveau. Dat zijn stuk voor stuk troeven voor een carrière in het bedrijfsleven, waartoe overigens ook de verzorgings- en cultuursector behoren.”

“De noodzaak om doctoraatstudenten extra training te geven is inmiddels in alle universiteiten doorgedrongen. Overal ontstaan programma's, maar dat is voor de universiteit ook een leerproces en daarom is het belangrijk dat we daarover feedback krijgen. Wel zouden de universiteiten bij de evaluaties van hun programma's nog meer het werkveld en de afgestudeerde doctoraathouders moeten bevragen. Waar komen doctoraathouders terecht? Wat hebben ze aan hun specifieke opleiding gehad en wat hebben ze gemist? Ik



“Volgens mij zullen productiebedrijven die toch permanent met vernieuwing en verduurzaming bezig zijn stilaan beter gaan beseffen dat ze doctoraathouders goed kunnen gebruiken”

André Oosterlinck
Ere Rector
KU Leuven

wil ook benadrukken dat een doctoraat geen management- of psychologieopleiding moet worden, maar het lijkt me logisch om toch 10 à 15% van de tijd te besteden aan het ontwikkelen van extra skills. Dit is voor een deel al ingeburgerd, want didactische voorbereidingen en presentaties zullen doctorandi ook in het bedrijfsleven zeer goed kunnen gebruiken.”

“In de exacte wetenschappen beginnen naar mijn aanvoelen de meeste studenten aan een doctoraat uit echte interesse, maar in de humane wetenschappen ligt de motivatie soms in het loon dat hoger is dan in het werkveld. Dat is natuurlijk niet de juiste ingesteldheid. Ik wil wel benadrukken dat ik enkel spreek over de verschillen die ik als rector zag. Ik heb de doctoraatsopleiding positief zien evolueren. Doctoraatstudenten worden nu bijvoorbeeld ook ingeschakeld bij het schrijven van publicaties. Dat is ook zeer belangrijk. Een doctoraatstudent heeft publicaties nodig en grote bedrijven met een belangrijke onderzoeksafdeling die met speciale producten bezig is, waarderen dat. Volgens mij zullen productiebedrijven die toch permanent met vernieuwing en verduurzaming bezig zijn stilaan beter gaan beseffen dat ze doctoraathouders goed kunnen gebruiken.”

“Mensen die starten met een doctoraat met het idee om daarna naar de niet-academische arbeidsmarkt te gaan, geven blijk van een goede

ingesteldheid, want de kans om aan de universiteit te blijven is enorm klein geworden, ook al omdat universiteiten steeds meer buitenlandse specialisten aantrekken. In Leuven gaat het al om 30 à 40%.”

“De universiteiten en de doctorandi zelf kijken voor een deel al anders tegen het doctoraat aan. Het is daarom ook belangrijk dat de perceptie van de bedrijfsweld tegenover doctoraathouders verandert. Een doctoraat is voor mij een bewijs dat men innovatief uit de hoek kan komen. Terwijl men zich in de cultuursector, de verzorgingssector en ziekenhuizen en een aantal andere sectoren nog veel te weinig realiseert dat men hoogopgeleiden zal nodig hebben om de toekomstige uitdagingen aan te gaan. Bachelors, masters en doctoraathouders kunnen voor de nodige kruisbestuiving zorgen. Landen waarmee we ons graag vergelijken, produceren per 10.000 inwoners nog steeds bijna dubbel zoveel doctoraten als wij en daar hoor ik trouwens niet dat er te veel doctoraathouders zijn. Ook de overheid zou volgens mij daarom in hun kaders een functieniveau voor doctoraathouders moeten hebben.”

“We moeten doctorandi tenslotte nog meer bewust maken van het belang van communicatievaardigheden en van de noodzaak om de eigen skills goed te etaleren en zo vroeg mogelijk te beginnen met het uitbouwen van een netwerk. Als doctoraatstudent moet je dus innovatief werken, je onderzoek begrijpelijk maken en er de economische en sociale relevantie van aantonen, een netwerk opbouwen en werken aan skills zoals talenkennis en sociale vaardigheden.”

Vincent Van Malderen

Vincent Van Malderen heeft Klinische Psychologie en Culturele Wetenschappen gestudeerd aan de Universiteit Gent. Daarna volgde hij nog een postacademische vorming Organisaties en Diversiteit aan de KU Leuven. Tussen 2003 en april 2016 was hij Project & Innovation Manager bij SELOR, vanuit deze functie werd dan ook het interview gedaan. Momenteel bekleedt hij de functie van Algemeen Directeur bij Jobpunt Vlaanderen.

“Binnen de Federale overheid hebben we geen apart kanaal voor doctoraat- of postdoctoraathouders. We hebben vier functietypes: A, B, C en D. Daarbij is A het universitaire niveau. In sommige landen bestaan zogenaamde fast tracks waarlangs doctoraathouders meteen op een hoger niveau binnenkomen. Bij ons komen doctoraathouders gewoon binnen op het universitaire niveau. Er worden met andere woorden ook geen specifieke eisen gesteld. Wat we wel weten is dat doctoraathouders hoger scoren op onze rede-neertesten. Dit kan een meerwaarde zijn aangezien intelligentie een sterke voorspeller is voor professioneel succes. Doctoraathouders hebben een sterk ontwikkeld leervermogen en hebben ervaring met het vertalen van complexe zaken. Ze zijn dus sterk in het neerschrijven, verwerken en presenteren van complexe informatie. Daarnaast hebben ze meestal ook meer internationale ervaring en spreken en schrijven ze vaak goed Engels. Er wordt van hen ook creativiteit en analytisch denken verwacht zodat ze in staat zijn om complexe projecten aan te pakken. Veel doctoraathouders hebben ook ervaring in lesgeven en presenteren. Stuk voor stuk gaat het om troeven die zeer voordelig kunnen zijn op de niet-academische arbeidsmarkt, zowel voor de private als de publieke.”

“Tijdens de eerste module van de selectietesten bij SELOR zien we dat 50% van de doctoraathouders slaagt tegenover 42% van de deelnemers met een masterdiploma. Dit is een significant verschil. Dit verschil is vooral te merken bij het abstract redeneren. Postdoctoraathouders zien we bij SELOR niet als een aparte groep. Hoewel de federale overheid doctoraathouders niet meer betaalt dan het salaris van de functieklass A is ze ook bij deze groep een populaire werkgever. Naargelang de functie zijn ook specifieke competenties nodig, maar over het algemeen verwachten we dat alle kandidaten, dus zowel zij met een doctoraat als een master, ook voldoen aan een aantal kerncompetenties: zichzelf ontwikkelen, klantgerichtheid, in team werken, betrouwbaarheid tonen en objectieven behalen.”



Vincent Van Malderen
Algemeen Directeur – Jobpunt Vlaanderen
(functie tot april 2016: Project & Innovation Manager SELOR)

“Stuk voor stuk hebben doctoraathouders troeven die zeer voordelig kunnen zijn op de niet-academische arbeidsmarkt, zowel voor de private als de publieke sector”

Fons Leroy is sinds 2005 Gedelegeerd Bestuurder bij de VDAB. Hij heeft Rechten en Criminologie gestudeerd aan de KU Leuven, met een bijzondere licentie in de Bestuurskunde en het Overheidsmanagement.

“De VDAB moet niet vaak helpen om doctoraathouders aan het werk te krijgen. Zij vinden gemakkelijk de weg naar de arbeidsmarkt. Mensen met een universitair diploma hebben sowieso een goed profiel op de arbeidsmarkt. Hoe hoger je geschoold bent, hoe beter je kansen op werk. Voor houders van een masterdiploma verlengt enkel een economische crisis de periode waarin ze niet aan de bak komen. Het restpercentage blijft onder de 5%, wat betekent dat na één jaar, minder dan 5% geen duurzame job heeft gevonden. Voorts kunnen bedrijven door het grotere aanbod kiezen uit kandidaten die overgeschoold zijn. In tijden van economische crisis werken mensen vaak onder hun niveau, maar als ze bereid zijn zo te beginnen, kunnen ze zich ook vaak snel opwerken. Op zich is dat dus geen probleem. Het zou wel een probleem worden als de economie aantrekt en men onder het niveau blijft werken. We zien dat één op drie dit blijft doen. Ten derde - maar dit haal ik eveneens niet uit wetenschappelijk onderzoek - is het zo dat doctoraathouders een meer holistische visie hebben en dat heel wat organisaties op zoek zijn naar mensen die hooggeschoold zijn en de competenties van de toekomst hebben, zoals holistisch kunnen denken, kritisch zijn, innoveren, verbanden leggen en out of the box denken. Dat zijn competenties die wel terug te vinden zijn bij doctoraathouders.”

“Persoonlijk kom ik minder in aanraking met mensen die na hun opleiding nog zes à negen jaar extra onderzoek doen en dus een postdoctoraat hebben gedaan. Ik ken wel mensen die in hun domein blijven en daar onderzoek doen. Met name sociale wetenschappers, statistici en economen die in dit geval verkeren, hebben het niet altijd gemakkelijk om een job te vinden, al biedt de overheidssector wel vaak een vangnet.”

“Ik denk echter dat ook sommige werkgevers, zoals internationaal georiënteerde bedrijven die zelf ook aan onderzoek en ontwikkeling doen, ook bewust op zoek gaan naar doctoraathouders. Maar voor anderen denk ik dat het doctoraat vaak een nadeel is. Als dertigjarige voor het eerst op de arbeidsmarkt komen wordt - denk ik - weleens wantrouwig bekeken.”

“Ik vind het dan ook niet meteen een goed idee om vanuit de VDAB zoveel te investeren in werkzoekende doctoraathouders. De prioriteiten van de arbeidsmarkt liggen volgens mij niet daar. Wij moeten met de VDAB onze beperkte middelen vooral inzetten om laaggeschoolde jongeren, personen met een handicap en 55-plussers aan werk te helpen. Want voor hooggeschoolden is het uiteindelijk gemakkelijker om via spontane heroriëntering en digitale ondersteuning aan de slag te geraken, ook al hebben ze een studie gedaan die niet echt aansluit op de noden van de arbeidsmarkt.”



“Mensen met een universitair diploma hebben sowieso een goed profiel op de arbeidsmarkt. Hoe hoger je geschoold bent, hoe beter je kansen op werk”

Fons Leroy
Gedelegeerd Bestuurder
VDAB

“Vlaanderen heeft sowieso stevige investeringen nodig in onderzoek en ontwikkeling voor de toekomstige economie, maar ik ben niet meteen vragende partij om het deel voor onderzoek en ontwikkeling over te pompen in doelgroepkortingen. De massa geld die we hebben zetten we in op de drie doelgroepen die ik hierboven heb geciteerd en daar doen we het mee.”

“Ik heb een boek geschreven over de competenties van de toekomst. In het ontwikkelen van die competenties ligt volgens mij de grootste uitdaging voor de arbeidsmarkt. De vraag is dus of doctoraathouders

deze competenties van de toekomst hebben. Als dat niet het geval zou zijn, is het natuurlijk erg belangrijk om zich de vraag te stellen hoe ze die dan wel kunnen verwerven.”

Elke Tweepenninckx

Elke Tweepenninckx is momenteel HR Manager aan de Antwerp Management School. Hiervoor werkte ze 10 jaar aan de KU Leuven waar ze onder andere een onderzoeksgroep coördineerde. Ze studeerde Sociale Wetenschappen aan de Thames Valley University in het Verenigd Koninkrijk.

“Zoals bij alles kan je ook in de discussie rond de vraag of een doctoraat een meerwaarde is niet veralgemenen. Op professioneel vlak speelt de persoonlijkheid immers een grote rol. In tegenstelling tot de wijd verbreide perceptie zie ik ook doctoraathouders die businessminded en erg commercieel ingesteld zijn. Ook op de Antwerp Management School rekruteren wij niet op basis van diploma's maar op basis van competenties. Normaal gezien zijn doctoraathouders wat sterker analytisch ingesteld, maar we bekijken altijd functie per functie of een kandidaat ze kan invullen.”

“In mijn vorige job coachte ik doctoraathouders. Ik stelde daarbij vast dat velen het moeilijk hadden met hun stap naar de niet-academische arbeidsmarkt. Vooral de mensen die na hun doctoraat nog aan een postdoctoraat werkten, vonden zeer moeilijk een job. Dat is ook niet onlogisch, want zij zijn zodanig gespecialiseerd dat er in de businesswereld eigenlijk moeilijk een match voor hen te vinden is. Het lukt enkel als de postdoctoraathouders zich ook ingespannen hebben om zich persoonlijk te ontwikkelen of op een dubbel spoor hebben gewerkt door tegelijk ook in het bedrijfsleven actief te zijn. De succesvolle mensen die ik ken hebben ofwel zelf een bedrijf opgericht of ze zijn tijdens hun doctoraat als consultant beginnen werken.”

“Toekomstige doctorandi wil ik dan ook aanraden om niet enkel op het doctoraat te focussen, maar ook tijd te nemen voor een zo breed mogelijke ontwikkeling, ook via de vrijetijdsbesteding. Als je specialiseert loop je het risico oogkleppen op te zetten. Je ziet uiteindelijk dat doctoraatsstudenten verschillende richtingen uitgaan. Sommigen focussen, specialiseren zich op één doel, anderen blijven ondanks die specialisatie zo breed mogelijk naar oplossingen zoeken. Dat laatste is erg belangrijk voor wie een carrière buiten de academische wereld ambieert. Zowel de universiteiten als de doctorandi zelf zouden volgens mij moeten inzetten op een zo groot mogelijke kruisbestuiving tussen de verschillende faculteiten om die brede kijk mogelijk te maken en te vergemakkelijken. Een meer systemische kijk op het geheel is hierbij onontbeerlijk.”



Elke Tweepenninckx
HR Manager
Antwerp Management School

“Toekomstige doctorandi wil ik aanraden om niet enkel op het doctoraat te focussen, maar ook tijd te nemen voor een zo breed mogelijke ontwikkeling, ook via vrijetijdsbesteding”

Danny Van Assche

Danny Van Assche is sinds april 2010 Afgevaardigd Bestuurder bij Horeca Vlaanderen. Hij behaalde in 2005 zijn doctoraat in de Politieke en Sociale Wetenschappen aan de Universiteit van Antwerpen.

“Binnen mijn sector heeft het behalen van een doctoraat volgens mij geen meerwaarde. Voor mij persoonlijk heeft mijn doctoraat weinig tot niet meegespeeld om mijn job bij Unizo te krijgen, en ook niet voor mijn huidige functie. Ik kan me echter wel inbeelden dat de vermelding van een doctoraat op je cv een zekere indruk maakt. Omgekeerd kan ik me ook voorstellen dat iemand aanwerven met een doctoraat als overshooting wordt beschouwd.”

“Een doctoraat kan van pas komen wanneer je voor je job onderzoek moet doen, zoals bijvoorbeeld in een kenniscentrum. Als doctoraathouder heb je immers geleerd een onderzoek onafhankelijk tot een goed einde te brengen. Dat geldt voor alle doctoraatsstudenten. De onderzoekstechnieken zijn voor iedereen hetzelfde. Voor het overige zie ik weinig verschil tussen de competenties van doctoraathouders en van mensen die een masterdiploma hebben gehaald.”

“Een postdoctoraat maakt naar mijn mening geen verschil. Ik zie een doctoraat als een meerwaarde, als een bewijs van je kunnen. Een postdoctoraat daarentegen is gewoon méér van hetzelfde. Wie na een doctoraat en een postdoctoraat plots in de bedrijfswereld terecht komt, heeft heel lang in een heel andere wereld gefunctioneerd en zal hoe dan ook een behoorlijke aanpassingsperiode nodig hebben.”

“Voor mij volstaat het louter behalen van een doctoraat niet om in aanmerking te komen voor een job. Ook de rest van het cv van de kandidaat moet tonen dat hij of zij de functie waarvoor we een medewerker zoeken perfect zal kunnen invullen. Bovendien wordt de relatieve waarde van een doctoraat kleiner. Universiteiten worden vandaag meer betoelaagd op basis van het aantal doctoraten dat ze behalen. Er wordt bijgevolg op het gaspedaal gedrukt om het aantal doctoraten te verhogen. Heel wat doctoraathouders kunnen geen positie aan de universiteit ambiëren en komen op de niet-academische arbeidsmarkt terecht. De academische wereld is enorm veranderd en de nadruk ligt er zodanig op publiceren, dat er volgens mij te weinig aandacht en appreciatie is voor andere academische taken zoals doceren, maatschappelijke dienstverlening en dergelijke zaken. Let op! Ik vind publicaties ook belangrijk, maar een benoeming zou niet alleen daarvan mogen afhangen. Die enorme publicatiedruk vind ik niet kunnen. Je onderzoek blijft het belangrijkste. Stappen vooruit zetten in je onderzoek is belangrijker dan rapporteren.”

“De ene doctoraatstitel is ook de andere niet. Je ziet een groot verschil tussen de exacte wetenschappen en de humane wetenschappen. Zo is het in de chemie bijvoorbeeld normaal om te doctoreren. Je doet dit niet zozeer om een academische carrière na te streven, maar vanuit het oogpunt dat een doctoraat effectief een meerwaarde betekent in de chemische wereld. Je toont dat je vakkennis hebt en onafhankelijk onderzoek kan uitvoeren. Binnen de menswetenschappen is het veel minder gebruikelijk om te doctoreren,



“Bij de keuze van het onderwerp van je doctoraat is het volgens mij erg belangrijk om rekening te houden met wat je erna wil doen”

Danny Van Assche
Afgevaardigd Bestuurder
Horeca Vlaanderen

al komt daar ook verandering in. Een doctoraatsopleiding binnen de humane wetenschappen hanteert wel dezelfde onderzoeksmethoden maar toch zal de waarde van dat diploma een stuk lager liggen dan een doctoraatsdiploma in de exacte wetenschappen. Dan heb je nog de doctoraten in sociaal beleid, zoals bij het Centrum voor Sociaal Beleid in Antwerpen. Wie met een dergelijk doctoraat gaat solliciteren - bij de RSZ, bij de FOD WASO, bij een vakbond - beschikt zonder meer over een troef. Je hebt immers gedoctoreerd in een relevante materie en bovendien aan een gerenommeerd centrum.”

“Universiteiten moeten aan fundamenteel onderzoek doen en het is aan de bedrijven om dat toe te passen. Ik heb wel eens de indruk dat men dat bij het commercialiseren van de universiteit uit het oog verliest. Bij de keuze van het onderwerp van je doctoraat is het volgens mij erg belangrijk om rekening te houden met wat je erna wil doen. Het is belangrijk dat je kan aantonen wat je allemaal precies gedaan hebt: concrete, relevante zaken zoals het geven van lezingen of het gebruiken van bepaalde technieken. Je moet met andere woorden die competenties benoemen die buiten je doctoraat staan, maar die je wel degelijk onder de knie hebt gekregen door een doctoraat te doen.”

“Ik verwacht van doctorandi eerst en vooral dat ze onderzoekscapaciteiten hebben. Ik zou peilen naar het niveau van het doctoraat door concrete probleemgevallen voor te leggen en te kijken met welke oplossingen ze voor de dag komen. Van iemand die een doctoraat op zak

heeft, verwacht je ook dat die slimmer is. Dat is echter niet altijd het geval. Bovendien ga je er ook van uit dat die persoon theoretischer is en getuigt van een grotere maturiteit. Het is evenwel mogelijk dat een andere sollicitant met een masterdiploma relevante werkervaring heeft opgedaan tijdens de periode dat de doctorandus bezig was met zijn doctoraat. Alles bij elkaar genomen zijn verwachtingen tegenover doctors, masters en bachelors vaak vooroordelen die eigenlijk niet zouden mogen spelen. Dat een kandidaat voor een welbepaalde functie een doctoraat heeft behaald is voor mij persoonlijk zeker geen reden om hem of haar niet uit te nodigen voor een gesprek, want doctoraathouders weten hoe dan ook hoe ze onderzoek moeten voeren, hoe ze ander onderzoek kunnen lezen en hoe ze moeten rapporteren. Dat is een meerwaarde, maar het is geen vrijgeleide om meteen kandidaten die alleen een masterdiploma hebben tot meelopers te degraderen of uit te sluiten.”

Stefanie De Man

Stefanie De Man is sinds 2009 Expert Project Manager bij Bpost. Nadat ze het diploma van Arbeids- en Organisationspsychologie behaalde, behaalde ze een doctoraat in de Toegepaste Economie aan de Universiteit Gent in samenwerking met de Vlerick Management School.

“Binnen mijn sector heeft een doctoraat eerlijk gezegd slechts een beperkte meerwaarde. In principe heb je na een doctoraat al vier jaar werkervaring, maar de niet-academische arbeidsmarkt ziet dat niet altijd zo, want die beschouwt het doctoraat gewoon vaak als een verlenging van de studieperiode. Bij sollicitaties moet je vaak herhaaldelijk duidelijk maken dat een doctoraat nastreven niet gewoon studeren is, maar werken. Bij rekruteerders leeft nog te vaak de perceptie dat doctoraathouders wereldvreemde theoretici zijn. Tenzij je bijvoorbeeld in marktonderzoek terecht komt heb je daardoor op de niet-academische arbeidsmarkt over het algemeen niet zo veel aan een doctoraat. Voor mijn sollicitatie bij bpost was het in ieder geval eerder een struikelblok dan een extra troef, want de perceptie was toch dat ik te theoretisch ingesteld zou zijn. Dankzij een goede selectieprocedure kreeg ik uiteindelijk toch de kans om me te bewijzen. Het komt erop aan op sollicitatiegesprek te mogen gaan om je te kunnen bewijzen, maar dat blijkt een lastige hindernis.”

“Het grootste struikelblok voor een doctoraathouder blijft volgens mij dat de buitenwereld je veelal blijft beschouwen als een wereldvreemde onderzoeker. Het is daarom belangrijk om in je cv duidelijk te stellen waar je mee bezig bent geweest. Ik raad vooral aan om aan te tonen dat je werk nuttig was voor de maatschappij. Naarmate je carrière vordert, werpt een doctoraat minder gewicht in de schaal, omdat dan vooral de ervaring speelt die je bij het werken hebt opgedaan.”

“Tijdens je doctoraat leer je wel zeer zelfstandig werken en initiatief nemen. Daarnaast verwacht ik van een doctoraathouder vanzelfsprekend ook meer wetenschappelijke competenties. Het is soms frustrerend dat je er mensen moet van overtuigen dat het onderzoek dat buiten de academische wereld gebeurt, onvoldoende gefundeerd is. Men aanvaardt niet altijd dat het soms van belang is grondiger te werk te gaan. Als doctoraathouder heb je ook geleerd heel projectmatig te werken aangezien je je eigen werk zeer goed moet kunnen structureren. Daarnaast ben je zeer kritisch ingesteld. Terwijl anderen soms te gemakkelijk over de zaken heen gaan blijf je alles met een kritische bril bekijken, al moet je op de niet-academische arbeidsmarkt dan weer leren dat niet elk detail even belangrijk is.”

“Over het algemeen zie ik een doctoraat wel als voordeel voor de arbeidsmarkt, aangezien je een andere manier van denken en een andere aanpak hebt. Je hebt dan ook al bewezen goed te kunnen samenwerken. Hierin heb je al wat bagage. Maar daarnaast moet je zelf wel zoeken waar je je meerwaarde kan inzetten. Het is daarom van belang om tijdens je doctoraat een netwerk uit te bouwen, en al zoveel mogelijk contacten te leggen met de bedrijfswereld. Met andere woorden, het doctoraat is volgens mij geen voordeel an sich, maar je kan er, als je het goed aanpakt, wel een wapen van maken dat je in je voordeel kan gebruiken.”



Stefanie De Man
Export Project Manager
Bpost

“Je moet als doctoraathouder zelf zoeken
waar je je meerwaarde kan inzetten.
Het is daarom van belang om tijdens je
doctoraat een netwerk uit te bouwen,
en al zoveel mogelijk contacten
te leggen met de bedrijfswereld”

Philippe Vandekerckhove is sinds 2004 CEO van het Rode Kruis Vlaanderen. Hij studeerde Geneeskunde en behaalde in 1994 zijn doctoraat in de Microbiologie en Immunologie aan de KU Leuven. Tussen 1995 en 2003 werkte hij voor het UZ Leuven, onder andere als hoofd van het laboratorium voor Hematologie en als Klinisch Directeur.

“Voor vragen rond de meerwaarde van een doctoraat is het in de eerste plaats belangrijk om te onderstrepen dat er een groot onderscheid bestaat tussen verschillende functies. Voor de functies waarin men wetenschappelijk onderzoek moet doen zijn doctoraathouders beter voorbereid. Zij weten bijvoorbeeld al hoe ze een paper moeten schrijven. Iemand met een masterdiploma moet dit nog leren. Wij nemen doctoraathouders dus aan voor onderzoeksactiviteiten en voorzien soms ook in doctoraatsopleidingen. Voor gewone productiedoelstellingen, zoals de bereiding van bloedproducten, zoeken we niet expliciet naar doctoraathouders. Een doctoraat heeft namelijk soms ook nadelen. In het cv van doctoraathouders staat dan wel dat ze ervaring hebben met leidinggeven in een labo, maar in de praktijk klopt dat niet. Het is bijvoorbeeld helemaal niet zeker dat ze in staat zijn om een groep laboranten aan te sturen. Laat staan dat ze meteen naar een ondernemingsraad kunnen om iets met de vakbonden te bespreken. Voor functies waarin die vaardigheden belangrijk zijn, is een doctoraatsdiploma eerder een nadeel dan een voordeel. Universiteiten proberen studenten warm te maken voor een doctoraat, maar ik weet niet of dit voor alle studenten de beste keuze is. Doctoraathouders die bij ons terechtkomen, moeten voor een stuk bereid zijn om hun knop om te draaien en om opnieuw te beginnen. Ze kennen de routine van de labowerking niet, want ze zijn als het ware vergroeid met de researchcontext.”

“Het Rode Kruis heeft maar een beperkt aantal plaatsen voor onderzoekers: in het labo waar onderzoek wordt gedaan op bloedplaatjes in Gent en in het Center for Evidence-Based Practice (CEBaP) te Mechelen waar we evidence based werk doen. Ik denk dat veel mensen na een doctoraatsopleiding uiteindelijk professioneel iets doen waarvoor een doctoraat niet noodzakelijk is. Tijdens mijn laatste les aan de universiteit geef ik de studenten dan ook altijd een overzicht van de opties die ze na het afstuderen hebben.”

“In je carrière moet je hoe dan ook altijd keuzes maken. Kim Clijsters kon maar de top bereiken door vanaf haar tiende voluit voor tennis te gaan, maar als ze op haar zestiende haar enkel had gebroken, hadden we wellicht nooit van haar gehoord. Voor een academische carrière moet je een postdoctoraat volgen en als dat niet lukt, moet je van traject veranderen. Dat is een nadeel omdat je tijd hebt verloren en omdat je dan voor de niet-academische arbeidsmarkt over minder relevante ervaring beschikt.”

“Ik vind een doctoraat niet relevant voor een beleidsfunctie. Om daarin terecht te komen moet je geen doctoraat volgen, maar je vak onder de knie krijgen en leren hoe je kennis moet overdragen. Dat kan je ook in het werkveld leren.”



“Doctoraathouders die bij ons terechtkomen, moeten voor een stuk bereid zijn om hun knop om te draaien en opnieuw te beginnen. Ze kennen de routine van de labowerking niet, want ze zijn als het ware vergroeid met de researchcontext”

Philippe Vandekerckhove
CEO
Rode Kruis Vlaanderen

“IQ en kennis wegen zwaarder door in een onderzoekscarrière dan in de meeste andere carrières. Alleen de universiteit (en specifieke andere onderzoekscentra) beoordeelt je trouwens eigenlijk louter op basis van je intelligentie. Zelfs met een moeilijk karakter en beperkte sociale vaardigheden kan een briljant fysicus een zeer goed wetenschapper zijn. Bedrijven kijken meer naar je persoonlijkheid en naar de vraag of je in team kan werken. De redenering is dat iemand met een gebalanceerde persoonlijkheid altijd nog technische skills kan worden bijgebracht, terwijl iemand met alle vereiste kennis en skills maar een ongebalanceerde persoonlijkheid, niet van persoonlijkheid kan veranderen. En de eisen op dat vlak verschillen van organisatie tot organisatie en van functie tot functie. Als je een hele dag op je eentje moet programmeren is het niet zo erg dat je weinig sociale vaardigheden hebt, in een andere context kan dat net weer erg belangrijk zijn.”

“Ik vind ook dat we niet te veel zwart-wit mogen denken en dat mensen tot hun dertigste de kans moeten krijgen om te experimenteren en te kijken waar hun passie ligt. Je kan moeilijk op voorhand weten of iets je zal bevallen of niet. Er zijn voor iedereen kansen op de arbeidsmarkt en het kan volgens mij nooit de bedoeling zijn om er een doel op zich van te maken zoveel mogelijk doctoraathouders op de arbeidsmarkt te krijgen.”

Bruno Lambrecht

Bruno Lambrecht is sinds 2014 Adjunct-Kabinetschef Economie en Innovatie bij de Minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport Philippe Muyters. Hiervoor was hij hoofd van de juridische dienst KU Leuven Research & Development. Aan dezelfde universiteit studeerde hij Rechten.

“Ik zie heel wat voordelen aan het behalen van een doctoraat. Uiteraard is een doctoraat voor elk vakgebied verschillend, maar algemeen geeft het behalen ervan in de eerste plaats toch aan dat je over een dosis creativiteit beschikt, dat je in staat bent om goed verbanden te zien en dat je gedurende een lange termijn kwalitatief geconcentreerd kan werken. De focus op een welbepaald domein waarin doctorandi vooruitgang boeken, gaat bovendien gepaard met permanente uitdagingen door de peers en die permanente uitdagingen vind je ook terug in om het even welke professionele functie. Een en ander zorgt tijdens de opleiding voor een kritische kijk die voor veel beroepen nuttig is. Ten tweede - al geldt dit vooral voor de harde wetenschappelijke disciplines - krijgen doctorandi ook specifieke wetenschappelijke vaardigheden onder de knie. De industrie is vandaag duidelijk op zoek naar mensen die diepgaande kennis in een specifiek vakgebied combineren met creativiteit, al ben ik er niet van overtuigd dat bedrijven daarvoor in de eerste plaats naar doctoraathouders kijken. Anderzijds zullen rekruteerders er wel op vertrouwen dat niemand zomaar een doctoraatsdiploma zal krijgen.”

“Een doctoraat is volgens mij in ieder geval een perfecte mix tussen leren en werken in een technologisch wetenschappelijke omgeving. Het is niet zuiver werken, maar ook niet zuiver studeren. Het is een opleiding waar je voldoende vaardigheden onder de knie krijgt voor het werkveld.”

“Om een postdoctoraat na te streven moet je echt bewust verdere stappen willen zetten in de academische wereld. Je maakt dan de keuze om verder te gaan in je gebied maar daarnaast moet je ook andere gebieden verkennen en internationale ervaring opbouwen. Ik ben er wel van overtuigd dat je bij die keuze voor de spiegel moet staan: doe je het omdat de academische wereld echt je ding is of spelen er andere motieven zoals een verwacht lager loon of andere werkuitdagingen op de niet-academische werkvloer een rol? Het is ook mogelijk dat je aan de universiteit wil blijven om een vertaalslag te maken naar diverse toepassingen en dat je daaraan samenwerkt met bedrijven of misschien zelf een spin-off gaat opstarten. Met andere woorden: een postdoctoraat betekent niet dat je automatisch professor moet worden. Dat laatste is een vooroordeel dat volgens mij nog te vaak leeft. Ik vind wel dat men zowel de postdoctoraathouder zelf als de promotor of onderzoeksgroep moet aanmoedigen om hierover na te denken.”



“Het diploma bevestigt de vaardigheden, maar de titel op zich interesseert mij niet”

Bruno Lambrecht
Adjunct
Kabinetschef Economie en Innovatie

“Ik vraag me ook af of het wel gezond is dat postdoctoraathouders vaak lang in de wachtkamer zitten en niet weten wanneer ze een benoeming gaan krijgen. Ik denk in ieder geval dat in de academische wereld meer transparante communicatie en een duidelijke visie nodig zijn rond personeelsplanning en carrièremogelijkheden. De verstandige onderzoeksgroepen pakken dit zo aan. Het zou één van de criteria kunnen zijn waarop men professoren kan beoordelen en ik vind dat ook het bestuur van een onderzoeksgroep een evaluatie zou moeten krijgen.”

“Tegenover iemand met een masterdiploma verwacht ik dat een doctoraathouder op zijn minst die vaardigheden die hij of zij verondersteld te hebben, zoals het permanent streven naar kwaliteit, vlot kan toepassen. Daarnaast stel ik net als iedereen vast dat het voor iedereen hoe dan ook telkens opnieuw leren is bij de overstap naar de privésector of de overheid. Het is vooral belangrijk om heel flexibel te zijn en je continu aan te passen. Ik heb doctorandi gezien die veel wisten over één topic maar zich daarin opsloten. Hierin waren ze dan wel uitmuntend, maar daarnaast waren ze niet flexibel genoeg. Buiten de academische wereld zal dit soort doctoraathouders volgens mij niet dadelijk tientallen jobkansen krijgen.”

“Om op een ministerieel kabinet te werken is het enkel voor specifieke wetenschappelijke functies nodig om een doctoraat te hebben. Ik vind het in ieder geval erg belangrijk dat professoren hun

doctoraatsstudenten ook intensief in contact brengen met andere organisaties. Er zou zeker ook meer uitwisseling tussen de private industrie en de universiteiten moeten zijn. Deze werelden zijn nog teveel gescheiden en hebben onterechte vooroordelen ten opzichte van elkaar.”

“Samenvattend kan ik stellen dat een doctoraatsdiploma op zichzelf beschouwd geen gegarandeerde meerwaarde biedt op de algemene arbeidsmarkt, maar een doctoraathouder heeft op basis van het doctoraat wel een aantal specifieke competenties, die in diverse organisaties hun nut kunnen bewijzen. Het diploma bevestigt de vaardigheden, maar de titel op zich interesseert mij niet. Daarnaast zouden de universiteiten volgens mij kritischer de kwaliteit van publicaties tegen het licht moeten houden in plaats van een cultuur te onderhouden waarbij vooral de kwantiteit belangrijk is.”

Katrijn Vanderweyden is sinds juni 2014 Hoofd van de Stichting Innovatie & Arbeid bij de SERV. Ze behaalde haar doctoraat in de Sociologie aan de Universiteit Antwerpen waarna ze nog enkele jaren met een postdoctoraatmandaat aan de universiteit bleef. Sinds 2005 werkt ze voor de overheid.

“Doctoraathouders kunnen binnen de onderzoeksinstituten van de Vlaamse overheid maar een beperkt aantal functies invullen. Voor andere functies is een doctoraat geen voorwaarde om kandidaat te zijn en het vertaalt zich ook niet in een hoger loon. Voor onszelf maakt het eveneens geen verschil. Wat telt voor bepaalde jobs is het geheel van je competenties en je profiel. Een doctoraat kan een extra troef zijn. Sommige rekruteerders zien het wel als een kwaliteitslabel, maar dat is zeker geen algemene regel.”

“Door aan de universiteit te werken en expertise op te bouwen rond hoe je onderzoek moet uitvoeren en interpreteren, kan je enorm veel leren. Daarnaast is het ontwikkelen van analytisch denken voor veel functies heel waardevol. Maar daartegenover staat dat organisaties ook niets hebben aan wereldvreemde academici. Ik vind hoe dan ook dat een doctoraat of onderzoekservaring zeker geen slechte basis is. Het doctoraat zelf is maar een papertje, het gaat vooral om de vaardigheden die je hebt ontwikkeld om het te behalen.”

“Vorig jaar hebben we een nieuwe medewerker aangeworven en hoewel er doctoraathouders solliciteerden, ging de job uiteindelijk naar een jonge vrouw zonder doctoraat die bij het laatste jurygesprek duidelijk kon aantonen dat ze de problematiek van de gesprekken met de sociale partners goed aanvoelde. Dat staat los van het doctoraat. Het kan zijn dat je die ervaring sneller opbouwt door andere werkervaring of in een andere werkcontext. Doctoraathouders die zich in hun vrije tijd breder hebben ontwikkeld, kunnen die vaardigheden ook ontwikkelen en op die manier meer kans maken op de arbeidsmarkt.”

“Veel hangt ook af van de interesses van een kandidaat. Doctoraathouders die bewijzen dat ze gebruik maken van de ruimte die ze hebben om zich breder te ontwikkelen, bijvoorbeeld door met politiek bezig te zijn, vergroten hun kansen op de arbeidsmarkt. Zij komen bijvoorbeeld op een ministerieel kabinet of een studiedienst terecht. Ieder moet zijn of haar eigen weg vinden, een weg die zeker mag en moet vertrekken vanuit de eigen troeven en interesses maar het is wel van belang dat je af en toe uit je eigen comfortzone treedt.”

“Ik denk niet dat een postdoctoraat een groot verschil kan maken. Het is nuttig de universiteit op tijd te verlaten, zeker wanneer je geen echt nieuwe dingen meer bijleert. Voor sociale wetenschappen is het goed dat je zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek goed kan, en het is interessant wanneer je rond verschillende thema's hebt kunnen werken. Het is belangrijk dat je jezelf voldoende breed ontwikkelt. Uiteraard kunnen sommige mensen ook vruchten plukken van zich diepgaand in iets te specialiseren, maar dan moet je wel de chance hebben dat net daar nood aan is op de arbeidsmarkt.”



“Het doctoraat zelf is maar een papertje, het gaat vooral om de vaardigheden die je hebt ontwikkeld om het te behalen”

Katrijn Vanderweyden
Hoofd Stichting Innovatie & Arbeid
SERV

“Doctorandi volgen een goede leerschool die wat mij betreft ook een werkervaring is, maar daar staat tegenover dat onderzoekers die geen doctoraat hebben ook “on the job” eigenlijk dezelfde ervaring kunnen opdoen, onder meer door met interessante mensen samen te werken. En in ieder geval zijn werkgevers doorgaans op zoek naar mensen met een brede mix aan competenties. Als je tijdens je doctoraat bijvoorbeeld ergens als vrijwilliger hebt meegedraaid, dan kan je meer troeven uitspelen op de arbeidsmarkt.”

“Ik denk wel dat er een verschil is tussen de harde en humane wetenschappen. Ook is het zo dat wanneer je voor de sociale partners of voor het beleid werkt als onderzoeker je bereid moet zijn om met verschillende belangen en evenwichten rekening te houden en je niet steeds vrij bent je eigen mening te etaleren. De context is hier anders dan in een universitaire setting. Een doctoraat is uiteindelijk maar een

papertje dat niemand het recht geeft om te denken dat hij of zij beter is dan iemand anders. Uiteindelijk zijn de achterliggende competenties veel belangrijker dan het diploma. Op dat vlak verwacht ik wel dat doctoraathouders dat ook beseffen en dat ze hun plan kunnen trekken.”

Stephan Vanfraechem

Stephan Vanfraechem behaalde zijn doctoraat in de Geschiedenis in 2001 aan de Universiteit Gent en werkte aan dezelfde universiteit nog tot 2005 als onderzoeker en doctor-assistent. Hierna ging hij aan de slag bij Alfaport waar hij sinds 2014 Algemeen Directeur is. Daarnaast is hij bestuurder bij Maatschappij Linkerscheldeover (MLSO), Havencentrum Lillo, Railport nv en Alfapass.

“Ik denk dat een doctoraat een meerwaarde is voor de niet-academische arbeidsmarkt, maar niet op de manier waaraan men daarbij meestal denkt. Ik denk dat er weinig werkgevers zijn - behalve in eerder specifieke sectoren zoals de chemie - die absoluut een doctoraathouder willen aannemen. Er zijn weinig vacatures waarbij een doctoraat een voorwaarde is. Je mag als doctor ook niet verwachten dat je automatisch de voorkeur zal krijgen op andere kandidaten zonder doctoraat. Het is echter mijn ervaring dat je tijdens je doctoraat een aantal competenties ontwikkelt die erg interessant zijn voor de werkgever. De vier belangrijkste zijn volgens mij zelfstandig werken, goed communiceren, in staat zijn om projecten te beheren en een kritische geest behouden. Iemand met een masterdiploma heeft niet altijd deze competenties, terwijl ze voor een doctoraathouder eigenlijk een must zijn. Ik geloof zeer sterk in die kwaliteiten. Ik beseft zeer goed dat veel doctoraatsstudenten en -houders zich afvragen of ze het daarmee moeten maken op de niet-academische arbeidsmarkt, maar dat zijn absoluut geen evidente kwaliteiten. Iemand met een doctoraat excelleert daarin. Uiteraard doet niet iedereen dat in alle competenties, dat is afhankelijk van persoon tot persoon. Maar het zijn wel kwaliteiten die iedereen moet hebben om een doctoraat te kunnen verdedigen. Kritisch kunnen zijn in een organisatie en in een team is voor mij levensnoodzakelijk, en bij wie een doctoraat heeft behaald, is dat een tweede natuur.”

“Toen ik buiten de academische wereld solliciteerde, heb ik initieel de fout gemaakt om mijn cv op te sturen met een overzicht van al mijn publicaties en congressen. Pas naderhand besepte ik dat dit buiten de academische wereld weinig of niet relevant is. Doctoraathouders moeten dan ook in staat zijn om in de verwijzing naar hun competenties een soort vertaalslag te maken. Ooit nam ik de proef op de som. Ik heb mijn toenmalige directeur gevraagd waarin ik verschilde van mijn collega's en hij benoemde precies die eigenschappen die ik hierboven heb aangehaald. Zelfstandig kunnen werken is zeker niet evident. Op dat vlak merk ik een duidelijk verschil bij doctoraathouders. En zelfstandigheid is net pure luxe voor een werkgever. Dat betekent tijd en tijd betekent geld. Wanneer ik iemand van mijn team op een hoog niveau moet volgen en coachen, betekent dit dat ik een stuk van mijn tijd minder aan andere zaken kan besteden.”

“Ik verwacht van elke sollicitant dat hij of zij zelfstandig kan werken, maar omdat dit niet evident is zou ik eerder geneigd zijn een doctoraathouder aan te nemen. Een heikel punt blijft natuurlijk het salaris. Als je als postdoctoraathouder overstapt naar de niet-academische arbeidsmarkt is de kans groot dat je moet inleveren. Men gaat je namelijk beschouwen als iemand die weliswaar een aantal jaar ervaring heeft opgedaan, maar dan wel in een zeer gesloten omgeving. Je hebt nog geen ervaring in een bedrijfscontext. Daar stuit je op de vooroordelen, waar ik ook heb moeten tegen vechten: “de eigenwijze onderzoeker



“Toen ik buiten de academische wereld solliciteerde, heb ik initieel de fout gemaakt om mijn cv op te sturen met een overzicht van al mijn publicaties en congressen. Pas naderhand besepte ik dat dit buiten de academische wereld weinig of niet relevant is”

Stephan Vanfraechem
Managing Director
Alfaport, Voka Kamer van Koophandel
Antwerpen-Waasland

in de ivoren toren, die aan de universiteit teveel verdient.” Het is dan eigenlijk aan jou om goed te onderhandelen en aan te tonen dat je doctoraat of je postdoctoraat een grote meerwaarde zal betekenen voor je werkgever.”

“De keuze voor een postdoctoraatmandaat moet je niet volledig laten afhangen van de volgende stap. Persoonlijk ben ik alleszins blij dat ik dit nog heb gedaan. Het stelt je ten eerste in staat je onderzoek nog meer te valoriseren en ten tweede kan je je onderzoek meer verbreden. Het stelt je ook in staat om nog iets meer na te denken over je toekomst, want een verkeerde keuze is vaak een keuze die je te snel maakt. Kies nooit een job waarvan je voelt dat het jouw ding niet is, maar kies iets wat je graag wil doen. Het is wel belangrijk om te beseffen dat een doctoraat buiten de universiteit niet per se of automatisch een ‘win for life’ betekent. Maar, je hebt wel een aantal kwaliteiten die misschien

evident lijken, maar die het in de niet-academische arbeidsmarkt niet zijn. Het komt er volgens mij op aan sterk op precies die kwaliteiten te hameren.”

Kurt Vandaele is Senior Onderzoeker bij het Europees Vakbondsinstituut (ETUI). Daar werkt hij sinds 2007. In 2004 behaalde hij zijn doctoraat in de Politieke Wetenschappen aan de Universiteit Gent waarna hij nog drie jaar een postdocmandaat bekleedde.

“Het vakbondsinstituut bestaat uit twee departementen, namelijk onderzoek en vorming. Binnen het departement onderzoek zijn er drie units, waaronder de europeanisering van arbeidsverhoudingen. Bijna alle onderzoekers die hier aan de slag zijn, hebben een doctoraat. Omdat wij de link vormen tussen de Europese vakbond en de academische wereld is een doctoraat voor ons absoluut een meerwaarde. Wij zetten netwerken op voor academici en zoeken bijvoorbeeld academici die kunnen helpen bij boekenprojecten. Het is natuurlijk een voordeel als je dan iets van de methodologie of het onderwerp kent. Binnen het andere departement heeft bijna niemand een doctoraat. Het is daar dan ook niet meteen een meerwaarde.”

“Een doctoraat en postdoctoraat zorgen voor een duidelijk verschil in ervaring. Een doctoraat beëindigen heeft iets symbolisch, het krikt hoe dan ook je zelfvertrouwen op en het stelt je in staat om proactiever te werken. Tijdens een postdoc ga je meer ervaring opdoen en contacten leggen, je streeft niet een nieuw diploma na. Of je moeilijker werkt vindt als postdoctoraathouder hangt af van de sector of werkgever, al heb je natuurlijk weer meer ervaring. Een doctoraathouder is in vergelijking met iemand met een masterdiploma vaak onafhankelijker en zelfstandiger. Maar het is uiteraard gevaarlijk om te veralgemenen, want ook persoonlijkheid en karakter hebben een belangrijke invloed op de manier waarop iemand op de arbeidsmarkt functioneert. Mijn ervaring is in ieder geval dat doctoraathouders vaak ondernemend zijn, over een sterke expertise in hun vakgebied beschikken, vlotter kunnen omgaan met methodologie en beter het ruime plaatje zien. Ik zie een doctoraat of een postdoctoraat dus zeker als een werkervaring, die mensen in staat stelt om ook buiten hun specifieke onderzoeksgebied toe te passen wat ze hebben geleerd.”

“Binnen het ETUI doen we aan vorming, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. Bevindingen komen ook wel vaak in de pers en een aantal collega's blijven les geven aan de universiteit of hebben connecties met vooraanstaande universiteiten. Een belangrijk onderdeel van de job bestaat er ook in te blijven publiceren in academische tijdschriften en de deelname aan workshops en congressen. We kunnen sterk focussen op onze kern-taken dankzij een uitstekende administratieve ondersteuning en documentatiecentrum. Deze job blijft dus nog sterk academisch gericht en ligt eigenlijk dicht bij een carrière in de academische wereld. Het staat buiten kijf dat een doctoraat hiervoor een meerwaarde is.”



Kurt Vandaele
Senior Onderzoeker
ETUI

“Een doctoraathouder is vaak onafhankelijker en zelfstandiger, al is het uiteraard gevaarlijk om te veralgemenen, want ook persoonlijkheid en karakter hebben een belangrijke invloed op de manier waarop iemand op de arbeidsmarkt functioneert”

John Crombez is sinds juni 2015 voorzitter van SP.A. Daarnaast is hij docent Publieke Financiën aan de UHasselt en de Universiteit Gent en gemeenteraadslid in Oostende. Hij behaalde zijn doctoraat in de Economische Wetenschappen in 2001 aan de Universiteit Gent.

“Ook los van de eventuele voordelen van een doctoraat voor de arbeidsmarkt, biedt het volgens mij behoorlijk wat meerwaarde. Je krijgt immers de tijd en de ruimte om aan zelfstudie en specialisatie te doen binnen één domein. Om welk domein het gaat, is niet zo belangrijk. Waar je in het beroepsleven ook terechtkomt, die meerwaarde staat voor mij als een paal boven water. Het is iets uitzonderlijks dat je aan een eigen dergelijk project kan werken. Het lijkt mij dan ook een goede zaak dat het aantal doctoraathouders in Vlaanderen is gestegen. Ook los van de impact die een doctoraat heeft voor je situatie op de arbeidsmarkt, heb je sterke troeven in handen als je het doctoraatstraject hebt doorlopen. Een doctoraat over een specifiek onderwerp heeft een zekere meerwaarde voor je profiel binnen de sector. Dat geldt zeker in de exacte wetenschappen, maar ook in de menswetenschappen is dit stevast meer waard dan een masterdiploma.”

“Het nastreven van een postdoctoraat is voor de niet-academische arbeidsmarkt minder van belang dan in een academisch traject. Sinds de opsplitsing van de academische opdracht in maatschappelijke dienstverlening, les geven en publiceren en de evaluaties die daaraan gekoppeld zijn, is een postdoctoraat een zeer goed middel om verder te kijken dan de academische specialisatie. Je kan dit vergelijken met de opleiding tot arts waarna men langer studeert om zich te specialiseren. Dit is essentieel voor de academische wereld, maar ik ben niet overtuigd dat dit noodzakelijk is voor de niet-academische arbeidsmarkt.”

“Ook in de politiek is er zeker plaats voor doctoraathouders. Een ministerieel kabinet zoekt naar werknemers die twee zaken kunnen combineren: enerzijds snel veel informatie assimileren of verwerken en anderzijds mondig genoeg zijn om die informatie duidelijk te verwoorden. Dat blijkt niet altijd een gemakkelijke combinatie. Het is niet omdat je een doctoraat hebt en dat je dus bijgevolg veel informatie kan verwerken, dat je ook de vaardigheid hebt om alles vlot en eenvoudig te verwoorden. Het is vaak zo dat doctoraathouders hun kennis geïnternaliseerd hebben en dit moeilijk vertaald krijgen naar de buitenwereld. Terwijl de niet-academische arbeidsmarkt, en zeker ook de politieke wereld, net op zoek gaan naar mensen die de twee kunnen combineren. Het is belangrijk om informatie naar buiten te brengen en te delen, maar het is ook belangrijk om informatie te analyseren en om op basis daarvan te bepalen wat maatschappelijk belangrijk is. Dat je goed statistieken kan interpreteren, betekent immers niet noodzakelijk dat dit ook beleidsimplicaties moet hebben. Doctoraathouders zijn alleszins hoe dan ook goed gewaard om dat analytisch inzicht te hebben.”



John Crombez
Voorzitter SP.A

“Waar je in het beroepsleven ook terechtkomt, de meerwaarde van een doctoraat staat voor mij als een paal boven water”

Ann Brusseel

Ann Brusseel is sinds zes jaar Vlaams Parlementslid voor Open VLD. Ze studeerde Taal en Letterkunde aan de Vrije Universiteit Brussel en werkte na haar opleiding en voor haar politieke carrière als vertaler en crisismanager.

“Ik denk dat iemand die degelijk onderzoekswerk heeft verricht kennis en vaardigheden heeft opgedaan die sowieso zeer nuttig zijn voor de arbeidsmarkt, ook al is die kennis niet dadelijk nuttig voor elke job. Doctorandi leren op meerdere manieren de wereld kennen. Dat is sowieso een troef voor de arbeidsmarkt. Het academische milieu lijkt mij ten eerste geen gemakkelijk milieu. Omdat je je daarin beweegt, steek je hoe dan ook zaken op die van nut kunnen zijn. Daarnaast verwerf je ook onderzoekskills en een kritische kijk. Je kan bronnen vergelijken, een synthese maken, je onderwerp voor een groep critici verdedigen enzovoort. Je bouwt een mooie bagage op. Uiteraard is het voor een stuk frustrerend als je die niet dadelijk kan gebruiken omdat je onder je niveau moet werken, maar ik denk dat het erop aankomt erop te blijven vertrouwen dat het uiteindelijk wel goed komt. Hoe dan ook moet je een doctoraat volgens mij niet enkel bekijken vanuit academisch perspectief.”

“Ook bij het postdoctoraat geldt eigenlijk hetzelfde: het enige probleem daarbij is volgens mij dat het een gevaar inhoudt om als het ware in een ivoren toren te geraken. Maar ook postdoctoraathouders kunnen volgens mij op de niet-academische arbeidsmarkt nog aan de bak komen. Ik heb begrepen dat er een vraag is van postdoc-onderzoekers zelf om hen te helpen bij het zoeken naar jobs op de niet-academische arbeidsmarkt. Al vind ik het vreemd dat je hulpelozer zou zijn na een doctoraat dan ervoor. En indien de arbeidsmarkt de periode van het postdoctoraat niet als werkervaring beschouwt, houdt dat eigenlijk een imagoprobleem in voor de academische wereld. Misschien zien ondernemingen meer door de vingers bij pas afgestudeerden en verwachten ze van postdoctoraathouders, die toch al rond de dertig zijn, een bredere kijk op de wereld of veel meer (praktijk)ervaring. Al blijf ik ervan uitgaan dat mensen die zo lang aan de universiteit hebben verbleven daar niet enkel archieven hebben uitgepluisd.”

“Onderzoekers beschikken volgens mij over doorzettingsvermogen, ze kunnen sterk focussen en zich goed verdiepen in een thema. Ze hebben ook veel zelfdiscipline. Stuk voor stuk zijn dat ook troeven voor de arbeidsmarkt.”

“Onder meer voor de studiediensten van de politieke partijen en voor de beleidsvorming bij de overheid is er nood aan mensen met die kwaliteiten, al kunnen ze er misschien ook gefrustreerd geraken, omdat politici voortdurend met hun eigen personal branding bezig zijn. Bij organisaties met een sterke focus op communicatie en marketing zijn de competenties van doctoraathouders misschien minder een troef.”

“We hebben in de politiek hoe dan ook doctoraathouders nodig, zeker op studiediensten. Niet alleen omwille van hun specifieke kennis, maar ook omwille van het netwerk dat ze vaak in verschillende sectoren hebben.”



“Onderzoekers beschikken volgens mij over doorzettingsvermogen, ze kunnen sterk focussen en zich goed verdiepen in een thema. Ze hebben ook veel zelfdiscipline. Stuk voor stuk zijn dat ook troeven voor de arbeidsmarkt”

Ann Brusseel
Vlaams Volksvertegenwoordiger Open VLD

“Goede onderzoekscompetenties zijn volgens mij het allerbelangrijkste. Ik heb geen tijd om van alles op te zoeken om daar dan het belangrijkste dadelijk te kunnen uitfilteren, een synthese te maken en de opportuniteiten en de zwaktes te zien. Hierin zijn doctoraathouders zeer goed. Zij werken naar mijn ervaring schematisch en overzichtelijk. Dat is een erg grote troef. Daarom vind ik het jammer dat doctoraathouders naar mijn mening te weinig appreciatie krijgen, zowel binnen de academische wereld als erbuiten. Dat vind ik bizar. Wat houdt de organisaties op de niet-academische arbeidsmarkt tegen? Zijn ze bang dat ze iemand die nog niet veel ervaring heeft toch al een fatsoenlijk loon moeten betalen en naar waarde moeten schatten? Ik vind het soms betreurenswaardig. En misschien gunt de arbeidsmarkt mensen ook onvoldoende tijd om zichzelf te bewijzen.”

“De arbeidsmarkt is vandaag voor niemand gemakkelijk. Maar ik denk dat het altijd belangrijk is, voor iedereen, doctoraat of geen doctoraat, om een aantal sociale vaardigheden te hebben, om een kijk op de wereld te hebben. Tijdens een sollicitatiegesprek moet je iets te vertellen hebben en tonen dat je niet wereldvreemd bent. Dat geldt voor iedereen. Maar als je lang specialiseert in een bepaald domein moet je ook van specifieke denkkaders leren loskomen. Politici die na tien jaar iets anders willen doen, moeten zich ook aanpassen.”

“Het spreekt voor zich dat organisaties meer aanpassingstijd gunnen aan pas afgestudeerden omdat ze die slechts een startersloon geven. Iemand met meer ervaring krijgt minder tijd om zich aan te passen. Misschien denkt men - wat redelijk vooringenomen is - dat mensen die lange tijd in het academisch milieu gezeten hebben een beetje star zijn, niet meer opgeleid kunnen worden voor iets anders en niet flexibel genoeg zullen zijn. Ik vind het alleszins zeer jammer om op die manier te denken.”

ISBN 9789090297538



9 789090 297538



ECOOM
Expertisecentrum O&O Monitoring